

Vergütungsbericht 2020 für den BayernLB-Konzern

Offenlegung der Vergütungssysteme gemäß
§ 16 Institutsvergütungsverordnung

Inhalt

1

Vergütungsbericht 2020 für den BayernLB-Konzern	3
--	----------

2

Vergütungspolitik für die BayernLB Bank	6
Vergütungsstrategie und externe Marktvalidierung	6
Struktur der Vergütungs-Governance	8
Die Mitarbeiter unterhalb des Vorstand	9
Das Vergütungssystem für den Vorstand	16

3

Vergütungspolitik für die DKB AG	18
Einleitung	18
Vergütungsstrategie und externe Marktvalidierung	18
Struktur der Vergütungs-Governance	19
Die Vergütungssysteme für und Mitarbeiter der DKB AG	21
Das Vergütungssystem für den Vorstand	26

4

Offenlegung der Vergütungsdaten	28
--	-----------

Vergütungsbericht 2020 für den BayernLB-Konzern

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2020 wurde gemäß § 16 Abs. 1 Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) vom 15. April 2019 (gültig ab 26. April 2019) in Verbindung mit Art. 450 der Verordnung (EU) 575/2013 (CRR) erstellt. Er fasst die im Berichtszeitraum gültigen Vergütungssysteme aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (im Folgenden kurz Mitarbeiter) einschließlich Mitarbeiter, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der in die „vergütungsregulatorische Gruppe“ einbezogenen Institute BayernLB („BayernLB Bank“) bzw. DKB AG und der Gruppe hat (Risk Taker), sowie das Vergütungssystem der jeweiligen Vorstände zusammen.

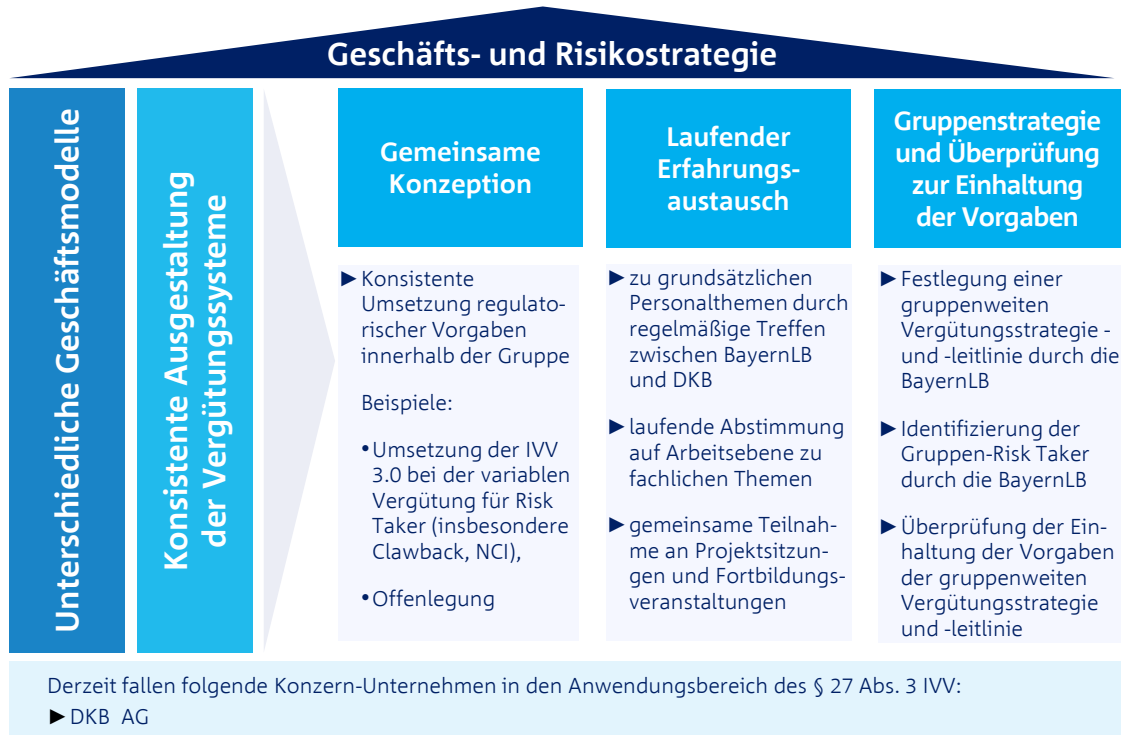
Der Vergütungsbericht des BayernLB-Konzerns wird auf der Homepage der BayernLB veröffentlicht. Aufgrund ihrer Bilanzsumme ist die DKB AG zugleich auch selbst bedeutendes Institut gemäß § 25n KWG (in der vom 29.03.2019 bis 28.12.2020 geltenden Fassung) und veröffentlicht auf ihrer Homepage zusätzlich einen eigenen Vergütungsbericht für den DKB-Konzern.

Die quantitativen Angaben für das Geschäftsjahr 2020 werden für die BayernLB Bank und die DKB AG nach dem Entstehungs- bzw. Zurechnungsprinzip offengelegt, d. h. es werden diejenigen Vergütungsbestandteile dargestellt, die dem Geschäftsjahr 2020 zugerechnet wurden. Die quantitativen Angaben entsprechen dem Vergütungsbegriff nach § 2 Abs. 1 InstitutsVergV und enthalten insbesondere auch Leistungen zur Altersversorgung.

Die gruppenweite Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben der InstitutsVergV (§ 27 InstitutsVergV) erfolgt über die „Vergütungsstrategie und -leitlinie der BayernLB (Bank/Gruppe)“, die für die BayernLB und einbezogene nachgeordnete Unternehmen gilt. Im Jahr 2020 unterlag neben der BayernLB nur die DKB AG dem Anwendungsbereich der „Vergütungsstrategie und -leitlinie der BayernLB (Bank/Gruppe)“. Innerhalb dieses gemeinsamen Rahmens orientieren sich die Vergütungssysteme von BayernLB und DKB – abgeleitet aus der konzernweiten Geschäfts- und Risikostrategie – an den jeweiligen institutsspezifischen Geschäfts- und Risikostrategien.

Die Vergütungsstrategie und -leitlinie wird jährlich im Rahmen des Strategieprozesses der BayernLB und ggf. anlassbezogen überprüft und – soweit erforderlich – angepasst und in den einbezogenen Instituten veröffentlicht. Um ein kohärentes Vorgehen bei der Umsetzung und Anwendung vergütungsregulatorischer Anforderungen in der Gruppe zu gewährleisten, finden über die Vergütungsstrategie und -leitlinie hinaus regelmäßige Abstimmungen innerhalb der vergütungsregulatorischen Gruppe statt:

Elemente der Zusammenarbeit in der Gruppe



Die unterschiedlichen Geschäftsmodelle von BayernLB und DKB AG spiegeln sich in den jeweiligen Vergütungssystemen wieder und bilden die spezifischen Anforderungen in den Vergütungssystemen ab:

Die BayernLB-Bank hat im Geschäftsjahr 2020 im Zuge ihrer strategischen Neuausrichtung die Transformation von einer Wholesale-Bank zu einem fokussierten Spezialfinanzierer eingeleitet und hier bereits deutliche Fortschritte in der Transformation erzielt. Unabhängig davon war sie im Geschäftsjahr 2020 aber auch noch in ihren angestammten Segmenten Corporates & Mittelstand und Immobilien & Sparkassen/Verbund mit dem Fokus auf großen Unternehmen, den gehobenen Mittelstand und die Sparkassen bzw. die öffentliche Hand als Kunden tätig. Mit dem Bereich Financial Markets standen darüber hinaus ausgewählte Kapitalmarkt-/Treasuryprodukte für die Kunden zur Verfügung.

Soweit die DKB als Direktbank tätig wird, liegt der Fokus auf dem Aufbau hausbankähnlicher Kundenbeziehungen mit internet- und kreditkartenaaffinen Privatkunden. Die Zweitmarke SKG BANK ist Kompetenzzentrum für Ratenkredite. Ergänzend dazu werden Individualkunden mit retailähnlichem Charakter (Statuskunden und Freiberufler) betreut. Im Firmenkundengeschäft liegt der Fokus der DKB auf ausgewählten Zielbranchen insbesondere in der Daseinsvorsorge, Infrastruktur und erneuerbaren Energien innerhalb Deutschlands. Die DKB ist deutschlandweit an 20 Standorten präsent.

BayernLB und DKB stehen dabei auf unterschiedlichen Märkten mit jeweils anderen Instituten um Kunden und auch um Arbeitskräfte im Wettbewerb.

Basierend auf den institutsspezifischen Geschäftsmodellen ergeben sich Unterschiede in den Vergütungssystemen von BayernLB und DKB, insbesondere in der Struktur der Beschäftigten (Verhältnis AT-Beschäftigte zu tariflich Beschäftigten), der Vergütungsstruktur und damit auch im Umfang der variablen Vergütung sowie aufgrund des Auslandsbezugs der BayernLB.

Vergütungspolitik für die BayernLB Bank

Die BayernLB Bank (im Folgenden „BayernLB“) zählt gemäß § 25n KWG (in der vom 29.03.2019 bis 28.12.2020 geltenden Fassung) zu den bedeutenden Instituten. Damit hat die BayernLB neben den allgemeinen Anforderungen auch die besonderen Bestimmungen der §§ 18 ff. InstitutsVergV zu berücksichtigen.

Vergütungsstrategie und externe Marktvalidierung

Die Vergütungspolitik der BayernLB findet ihren Niederschlag in der Vergütungsstrategie, die als Teil der Personalstrategie auf die Erreichung der in der jeweils aktuell gültigen Geschäfts- und Risikostrategie der BayernLB niedergelegten Ziele ausgerichtet ist und die Unternehmenskultur berücksichtigt. Im Mittelpunkt der Geschäfts- und Risikostrategie stand dabei im Berichtsjahr die neue strategische Ausrichtung der BayernLB im Rahmen des Strategieprogramms „Fokus 2024“.

Nach einer eingehenden Analyse des Geschäftsmodells wird sich die BayernLB-Bank im Rahmen des Strategieprogramms „Fokus 2024“ bis 2024 zu einer fokussierten, effizienten Spezialbank weiterentwickeln. Die Bank strebt ein deutliches Wachstum des Immobiliengeschäfts – auch auf ausgewählten Auslandsmärkten – bei gleichbleibendem Produkt- und Objektfokus an. Das Firmenkundengeschäft soll insbesondere im Structured-Asset-Finance-Geschäft wachsen, ergänzt durch einen sektorbasierten Ansatz mit Fokus auf fünf Zukunftssektoren (Energie, Mobilität, Technologie, Maschinen- und Anlagebau, Bau und Grundstoffe). Im Kapitalmarktgeschäft erfolgt eine Fokussierung auf wenige strategische Produkte mit kompetitiver Positionierung und ausreichenden Skalen. Darüber hinaus wird die BayernLB auch zukünftig die Zentralbank der bayerischen Sparkassen und starker Partner der öffentlichen Hand und aller Financial Institutions sein.

Die Stoßrichtungen des Vergütungssystems lagen im Geschäftsjahr 2020 weiterhin unverändert auf einer marktorientierten Entlohnung, der Stärkung der Leistungsorientierung, der Mitarbeitermotivation und -bindung sowie einer angemessenen Beteiligung am Unternehmenserfolg.

Die aus Fokus 2024 folgenden Implikationen für die Vergütungspolitik der BayernLB werden im Jahr 2021 aufgegriffen und auch unter Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten weiterentwickelt.

Für die notwendige Ausrichtung der Vergütungsstrategie der BayernLB-Gruppe an der Geschäfts- und Risikostrategie ist wesentlich, dass bei angemessenem, marktüblichem Vergütungsniveau zum einen positive Leistungs- und Verhaltensanreize zur Erreichung der übergeordneten strategischen Konzernziele gesetzt, zum anderen schädliche Anreize zum Eingehen unverhältnismäßig hoher Risiken ausgeschlossen werden.

Die gruppenweiten Vorgaben für die Ausgestaltung von Vergütungssystemen sind in der Vergütungsstrategie und -leitlinie festgelegt. Für die gruppenweite Vergütungsstrategie werden in der Vergütungsstrategie und -leitlinie acht Ziel-Dimensionen abgeleitet. Dazu zählen zum Beispiel die Ausgestaltung der Vergütungssysteme und der Altersversorgung im Einklang mit der Förderung von Kompetenz, Eigenverantwortung und Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter sowie die zeitnahe und rechtssichere Umsetzung der regulatorischen Anforderungen an die Vergütungssysteme unter Berücksichtigung der arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen.

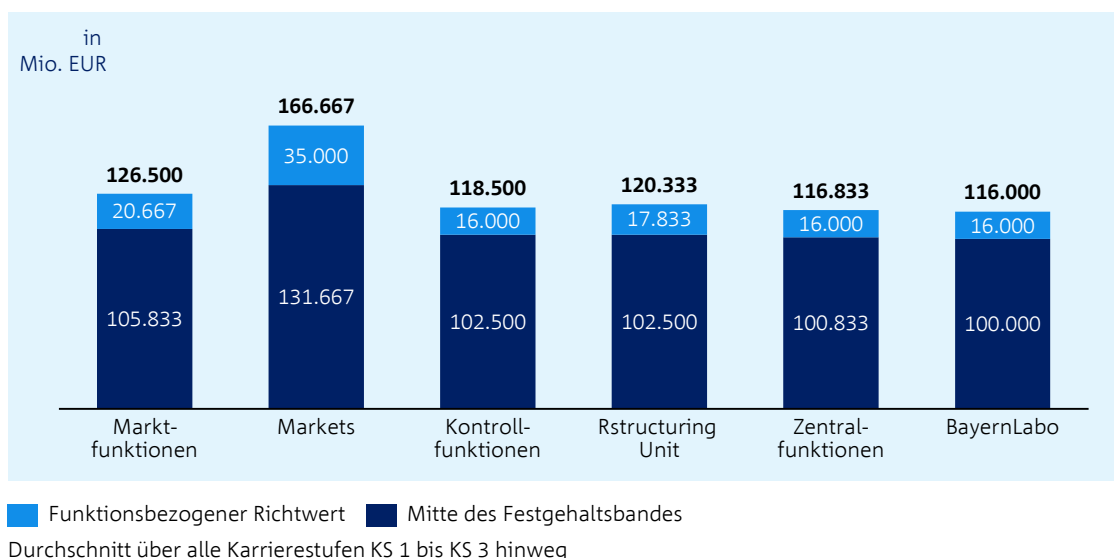
Die Ausgestaltung der Vergütungssysteme der BayernLB ist angemessen:

- Der Schwerpunkt der Gesamtvergütung liegt auf der Festvergütung, die durch variable Vergütungskomponenten sowie gehaltsrelevante Nebenleistungen wie z. B. eine branchenübliche betriebliche Altersversorgung ergänzt wird
- Im Berichtszeitraum bestand für die BayernLB unverändert eine Obergrenze für das Verhältnis von Festvergütung zu maximal erreichbarer variabler Vergütung von 1:1
- Die fixen und variablen Komponenten stehen in einem angemessenen Verhältnis zueinander, sodass keine unerwünschten Anreize zum Eingehen unverhältnismäßig hoher Risiken entstehen
- Die fixe Vergütung ist so ausgestaltet, dass die Beschäftigten zur Deckung angemessener Lebenshaltungskosten nicht auf die variable Vergütung angewiesen sind
- Die Vergütungssysteme laufen der Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten nicht zuwider, da sich die Höhe der variablen Vergütung für Mitarbeiter der Kontrolleinheiten und der Mitarbeiter der von ihnen kontrollierten Organisationseinheiten maßgeblich nicht nach gleichlaufenden Vergütungsparametern bestimmt. Die Gefahr eines Interessenkonflikts besteht nicht
- Etwaige Abfindungsleistungen basieren auf institutsweiten Grundsätzen, wobei etwaige negative Erfolgsbeiträge oder Fehlverhalten des Mitarbeiters nicht belohnt werden. Garantierte Ansprüche auf Leistungen für den Fall der Beendigung der Tätigkeit werden nicht zugesagt

Zur Gewährleistung der Angemessenheit der Vergütung der Mitarbeiter wird in regelmäßigen Abständen ein externer Vergütungsberater (aktuell Willis Towers Watson und für Einzelsachverhalte im Ausland Aon/McLagan) mit der Einholung aktueller Marktvergleiche sowohl in Bezug auf die Festvergütung als auch auf die variable Vergütung beauftragt. Auf Basis der Marktvergleiche erfolgen sodann erforderlichenfalls Anpassungen bei Höhe und Struktur der Vergütung.

Die nachfolgende Übersicht zeigt das Verhältnis von fixen und variablen Vergütungsbestandteilen in Form des Jahresbonus. Abfindungsleistungen und Leistungen zur betrieblichen Altersversorgung sind nicht berücksichtigt für das Geschäftsjahr 2020 (Zurechnungsprinzip).

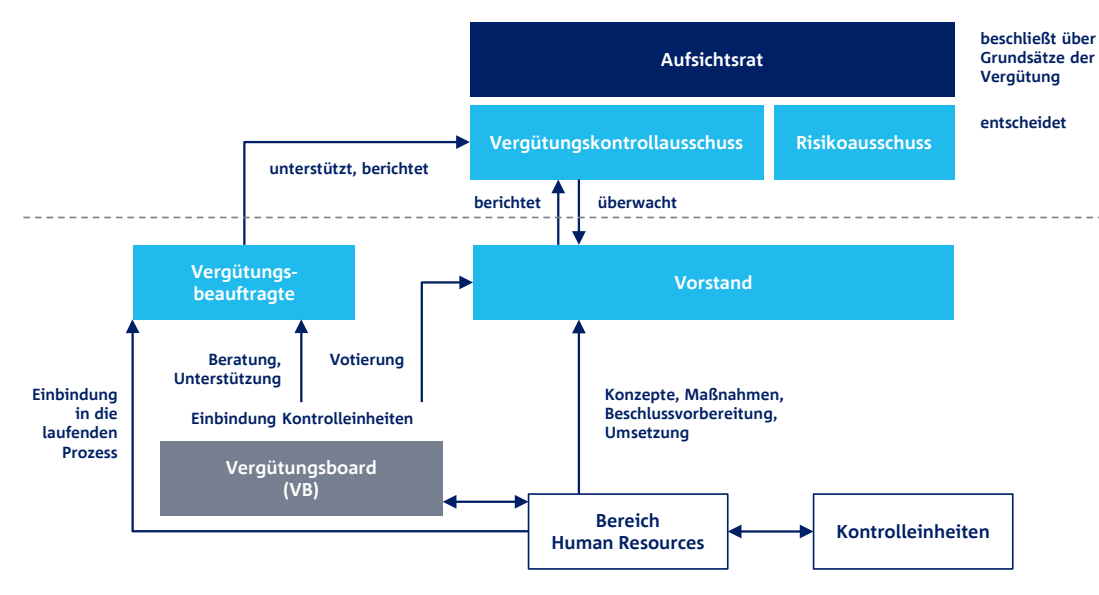
Anteil von klassischem „Jahresbonus“ (Richtwerte) zum Jahresfestgehalt (rechnerische Mitte der Festgehaltsbänder)



Auch die Vorstandsvergütung wird in regelmäßigen Abständen durch den Aufsichtsrat mit Unterstützung des Vergütungskontrollausschusses und mit Hilfe externer Vergütungsberater auf ihre Marktangemessenheit überprüft. Im Berichtsjahr 2020 hat der Vergütungskontrollausschuss ein externes Vergütungsgutachten beauftragt, das die Marktkonformität der Vorstandsvergütung bestätigt hat.

Struktur der Vergütungs-Governance

Zusammenspiel der Beteiligten innerhalb der Vergütungs-Governance



Der Aufsichtsrat der BayernLB legt die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Vorstandsmitglieder fest und überwacht diese unter anderem mit Unterstützung des Vergütungskontrollausschusses (§ 3 Abs. 2 InstitutsVergV iVm §§ 25a Abs. 1 Nr. 6, § 25 Abs. 5 KWG) die Vergütung der Mitarbeiter. Der Vergütungskontrollausschuss setzte sich im Berichtsjahr aus sechs Mitgliedern zusammen. Neben dem Aufsichtsratsvorsitzenden und der Eigentümerseite gehörten dem Ausschuss zwei weitere externe Mitglieder und ein Arbeitnehmervertreter an. Der Ausschuss setzte sich in seinen sechs Sitzungen im Jahr 2020 u. a. mit der Weiterentwicklung des Vergütungssystems der Mitarbeiter insbesondere vor dem Hintergrund bewertete die Auswirkungen der Vergütungssysteme auf die Risiko-, Kapital und Liquiditätssituation des Instituts und der Gruppe und beriet das Konzept zur Bemessung und Verteilung des Gesamtbetrags für die variablen Vergütungen für Mitarbeiter für das Geschäftsjahr 2020. Der Ausschuss behandelte zudem den Prozess der Identifizierung der Risk Taker und der Gruppen-Risk-Taker, das Ergebnis der Nachhaltigkeitsprüfung und die Vergütungsstrategie- und -leitlinie der BayernLB.

Darüber hinaus fand ein anlassbezogener Austausch und regelmäßiger Informationsfluss zwischen dem Vergütungskontrollausschuss und dem Risikoausschuss der BayernLB (u. a. gewährleistet durch teilweise Personenidentität von Ausschussmitgliedern) statt.

Der Vorstand der BayernLB ist gemäß § 3 Abs. 1 InstitutsVergV für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter verantwortlich.

Zu den Aufgaben der Vergütungsbeauftragten der BayernLB Bank gehört es, die Angemessenheit der Vergütungssysteme der Mitarbeiter (ohne Geschäftsleiter) laufend zu überwachen. Zu diesem Zweck wird sie in die laufenden Prozesse der Vergütungssysteme (konzeptionelle Neu- und Weiterentwicklung und laufende Anwendung der Vergütungssysteme) eingebunden (§ 24 Abs. 1 InstitutsVergV). Eine weitere Aufgabe der Vergütungsbeauftragten liegt in der Unterstützung des Aufsichtsrats und dessen Vergütungskontrollausschusses bei der Überwachung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter.

In der BayernLB besteht zudem unterhalb des Vorstands auf Bereichsleitungsebene ein intern besetztes Vergütungs-Board. Seine Aufgaben bestehen zum einen in einer beratenden Funktion für den Vorstand und den Bereich Human Resources bei der Ausgestaltung eines angemessenen, auf die nachhaltige Entwicklung der BayernLB ausgerichteten Vergütungssystems der Mitarbeiter mit besonderem Fokus auf der variablen Vergütung. Zum anderen berät und unterstützt das Vergütungs-Board die Vergütungsbeauftragte themenbezogen bei der Überwachung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter. Hierin sind neben Vertretern der Markteinheiten auch je ein Vertreter der Markfolgeeinheiten sowie die Leitungen der Bereiche Group Risk Control, Finanzen, Revision, Group Compliance und Human Resources vertreten. Die Bereichsleitungen der Bereiche Group Compliance und Revision sowie die Vergütungsbeauftragte und deren Stellvertretung haben eine beratende Funktion. Durch diese Zusammensetzung wird insbesondere der von § 3 Abs. 3 InstitutsVergV geforderten angemessenen Beteiligung der Kontrolleinheiten bei der Ausgestaltung und Überwachung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter Rechnung getragen. Das Vergütungsboard kam im Geschäftsjahr 2020 zu zwei Sitzungen zusammen.

Als Ausschuss des Vergütungs-Boards mit personenidentischer Besetzung besteht für die Aufgaben im Bereich der Leistungsüberprüfung und des Backtesting eine sog. Working Group Backtesting. Diese hat im Berichtsjahr die Führungskräfte insbesondere bei der Prüfung der Nachhaltigkeit des Erfolgs der Risk Taker unterstützt. Dabei hat sie eine Vorprüfung in Bezug auf die Rückschauprüfung hinsichtlich der Unternehmens- und Ressortziele sowie bestimmte Kriterien bei der Überprüfung des Erfolgs der Organisationseinheit und des individuellen Erfolgs der Risk Taker vorgenommen. Die Working Group kam zu einer Sitzung zusammen.

Die Vergütungssysteme für Mitarbeiter unterhalb des Vorstands

Die Vergütungssysteme der Mitarbeiter weisen keine erhöhte Komplexität auf. Die BayernLB verfügt über weitgehend einheitliche Vergütungssysteme für das In- und Ausland sowie für Risk Taker und Non-Risk Taker. Die Gesamtvergütung der Risk Taker setzte sich – wie bei allen Mitarbeitern – aus einem Jahresfestgehalt sowie einem Jahresbonus, Nebenleistungen (insbesondere einer betrieblichen Altersversorgung) und ggf. einer zusätzlichen Prämie zur unterjährigen, zeitnahen Honorierung herausragender individueller Leistungen zusammen.

Für die risikoorientierte Verzielung und die Auszahlung der variablen Vergütung der Risk Taker gelten zusätzlich besondere Vorgaben, die in mit dem Gesamtpersonalrat vereinbarten Dienstvereinbarungen oder auf individualvertraglicher Basis festgelegt sind.

Bei der konkreten Ausgestaltung der Vergütungssysteme für Mitarbeiter ist wie folgt zu unterscheiden:

- Vergütung der Tarifbeschäftigten
- Vergütung der außertariflich bezahlten Beschäftigten (AT-Beschäftigte)
- Auszahlungsbedingungen variable Vergütung für Risk Taker

Bei den identifizierten Risk Takern handelte es sich im Wesentlichen um AT-Beschäftigte. Es gab allerdings auch unter den Tarifbeschäftigten einige wenige Risk Taker.

Tarifmitarbeiter

Die Tarifmitarbeiter der BayernLB erhalten ein Festgehalt gemäß den Eingruppierungs- und Vergütungsbestimmungen der Tarifverträge für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken sowie ggf. tarifliche und außertarifliche Zulagen, die institutsweit in einer eigenen Dienstvereinbarung zwischen BayernLB und Gesamtpersonalrat geregelt sind.

Zusätzlich zu den zwölf Monatsgehältern und der tariflichen Sonderzahlung gemäß § 10 Manteltarifvertrag haben Tarifbeschäftigte die Möglichkeit, eine variable Vergütung (individueller Richtwert ist die hälftige tarifliche Sonderzahlung) zu erhalten. Grundlage hierfür bildet ebenfalls eine Dienstvereinbarung.

Die Tarifbeschäftigten haben Anspruch auf eine variable Vergütung, sofern der Vorstand - abhängig von der Performance der Bank - ein Budget für eine variable Vergütung zur Verfügung stellt, die aufgaben- und verhaltensbezogenen Ziele wenigstens mit Einschränkungen erfüllt werden und sie kein grobes Fehlverhalten gezeigt haben. Zusätzlich erhalten die Tarifbeschäftigten noch eine Einmalzahlung in Höhe der hälftigen Tarifsonderzahlung, die unabhängig von der Frage gewährt wird, ob die Bank für das betreffende Geschäftsjahr ein Bonusbudget bereitstellt. Grundlage hierfür bildet ebenfalls eine mit dem Gesamtpersonalrat geschlossene Dienstvereinbarung.

Jahresfestgehalt für außertariflich vergütete Beschäftigte (AT-Mitarbeiter)

Das System des Jahresfestgehalts der AT-Mitarbeiter richtet sich nach der Wertigkeit der Stelle bzw. der ausgeübten Funktion. Vergütungsrelevant sind u. a. die generellen Aufgaben und Anforderungen an die Qualifikationen und Fähigkeiten, die zur Ausfüllung einer Funktion erforderlich sind, sowie die Fähigkeiten des Beschäftigten. Auf dieser Grundlage ist jede AT-Funktion im Inland einer Job-Familie zugeordnet (Sparkassen- und Fördergeschäft, Corporate & Institutional Banking, Markets, Stab & Steuerung, Informatik, Administration & Services, Kontrollfunktionen/Risikomanagement und BayernLabo).

Die Abbildung der Verantwortung einer Funktion innerhalb einer Job-Familie erfolgt über eine Karriereleiter mit jeweils drei Karrierestufen (KS1, KS2 und KS3). Jeder dieser Karrierestufen ist ein bestimmtes Festgehaltsband mit Ober- und Untergrenze zugeordnet. Für die Mitarbeiter der zweiten Führungsebene (diese stehen über der höchsten Karrierestufe 3 und berichten direkt an den Vorstand) gibt es ein einheitliches Gehaltsband.

Die Festgehaltsbänder werden regelmäßig unter Heranziehung von Marktvergleichen mit Unterstützung des externen Vergütungsberaters Willis Towers Watson validiert und erforderlichenfalls

an die Marktentwicklung angepasst. Dies stellt u. a. die Marktkonformität der individuellen Festgehälter sicher.

Eine analoge Systematik gilt in den Auslandsniederlassungen, wobei die Zahl der Job-Familien abhängig von der Größe der Auslandsniederlassung variiert.

Neben der Marktvalidierung der Systematik werden auch die individuellen Festgehälter von AT-Beschäftigten einer turnusmäßigen Überprüfung unterzogen. Die Basis hierfür bildet für die Mitarbeiter unterhalb der zweiten Ebene eine mit dem Gesamtpersonalrat geschlossene Dienstvereinbarung über die Gehaltsmaßnahmen für außertariflich Beschäftigte. Die Dienstvereinbarung sieht vor, dass im Falle der Erhöhung der Tarifgehälter die AT-Beschäftigten ohne eine einzelvertragliche Zusage mit einem Jahresfestgehalt bis zu 85.000 EUR eine Anpassung in Höhe der Tarifsteigerung erhalten. AT-Beschäftigte ab einem Jahresfestgehalt von 85.000 EUR erhalten eine Anpassung des Jahresfestgehalts in Form eines Festbetrages, der absolut der Tarifsteigerung bei einem Festgehalt von 85.000 EUR entspricht. Zudem stellt der Vorstand nach seinem Ermessen ein Budget für individuelle Gehaltserhöhungsmaßnahmen bereit. Die Kriterien zur Entscheidung über die individuellen Gehaltsmaßnahmen sind im Einzelnen in der Dienstvereinbarung festgelegt.

Im Ausland wurden bei der Festlegung der Höhe der allgemeinen Komponente die Spezifika der einzelnen ausländischen Standorte berücksichtigt. Die Vergabe der individuellen Komponente erfolgte nach den gleichen Kriterien wie im Inland.

Das Festgehaltsband für die Beschäftigten der zweiten Ebene in den ausländischen Niederlassungen wird ebenfalls in regelmäßigen Abständen auf seine Marktkonformität überprüft. Die Lage der Beschäftigten im Gehaltsband wird erforderlichenfalls aufgrund von Einzelbenchmarks überprüft. Die Überprüfung der Festgehälter für die General Manager in den ausländischen Niederlassungen erfolgt aufgrund von Einzelbenchmarks.

Variable Vergütung (Jahresbonus) für AT-Mitarbeiter

Zweck der variablen Vergütung ist es, den Beschäftigten Anreize zu bieten, sich für die Ziele und Strategien der BayernLB einzusetzen. Zudem eröffnet sie den Beschäftigten die Möglichkeit, am wirtschaftlichen Erfolg des Instituts teilzuhaben. Da die variable Vergütung mit dem wirtschaftlichen Erfolg der BayernLB „atmet“, stellt eine variable Vergütung zugleich ein Element der Kostenflexibilität dar. Weiterhin erhält die Bank die Möglichkeit, umsichtiges Verhalten und die Sicherstellung einer nachhaltigen und soliden Entwicklung finanziell zu belohnen.

Das System der variablen Vergütung (Jahresbonus) für die AT-Beschäftigten der BayernLB unterhalb der zweiten Ebene ist im Inland in einer Dienstvereinbarung geregelt. Für die zweite Ebene gelten individualvertragliche Regelungen, die sich eng an das Vergütungssystem für AT-Mitarbeiter unterhalb der 2. Ebene anlehnen.

Die Richtwerte für die variable Vergütung werden ebenfalls regelmäßig von den externen Vergütungsberatern auf ihre Marktkonformität überprüft. Das Entstehen signifikanter Abhängigkeiten von einer variablen Vergütung wird für die Beschäftigten der BayernLB durch die Sicherstellung eines marktkonformen Festgehalts vermieden.

Jeder AT-Funktion ist über die Eingruppierung in eine Job-Familie und eine Karrierestufe ein bestimmter Richtwert für eine jährliche variable Vergütung zugeordnet.

Für die variable Vergütung in den Auslandsniederlassungen gelten entsprechend der Systematik im Inland aus dem Markt abgeleitete Richtwerte, die mit Unterstützung der externen Vergütungsberater ebenfalls regelmäßig auf ihre Marktkonformität überprüft wurden.

Der Vorstand hat mit Zustimmung des Vergütungskontrollausschusses für die variable Vergütung der Mitarbeiter 2020 ein neues Konzept zur Bemessung und Verteilung des Jahresbonus beschlossen. Danach ermittelt sich – sofern der Vorstand aus regulatorischer Sicht ein Bonusbudget bereitstellen darf – die individuelle variable Vergütung multiplikativ wie folgt:

Funktionsbezogener Richtwert x Bankfaktor x Ressortfaktor x Anpassungsfaktor der jeweiligen Budgeteinheit x persönlicher Faktor aus dem Zielerreichungsgespräch

Das Konzept sieht bei der Bemessung und Verteilung des Gesamtbetrags für die variable Vergütung für Mitarbeiter ein Vorgehen in vier Schritten vor:

- In Schritt 1, der Entscheidung über das „Ob“ einer variablen Vergütung, wird geprüft, ob die Kriterien des § 7 InstitutsVergV erfüllt sind
- In Schritt 2, der Entscheidung über die Höhe der variablen Vergütung, erfolgt die Bemessung des Gesamtbonustopfes im Wege einer mathematischen Betrachtung in Anknüpfung an das interne Steuerungssystem der BayernLB auf Basis der Zielerreichung bei Ergebnis, Kapital, Risiko und Kosten. Der Vorstand hat die Möglichkeit auf Basis weiterer fünf Kriterien (u.a. Ergebnis des Instituts BayernLB „stand alone“, Ausschüttung an die Anteilseigner, nachhaltige Ergebnisentwicklung) das mathematische Ergebnis innerhalb einer Range von +/- 20 Prozentpunkten im Wege einer Gesamtbetrachtung zu adjustieren. In diesem Schritt wird zugleich der „Bankfaktor“ festgelegt.
- Schritt 3 umfasst die Festlegung des Erfolgs der Organisationseinheit anhand festgelegter Steuerungskennzahlen auf Basis einer rein mathematischen Ableitung. Die Organisationseinheit ist das jeweilige Ressort. In diesem Schritt wird zugleich der „Ressortfaktor“ festgelegt.
- In Schritt 4 erfolgt die Verteilung des Budgets auf die Budgeteinheiten (in der Regel Bereiche) und die Verteilung des Budgets auf die einzelnen Mitarbeiter unter Berücksichtigung der individuellen Performance.

Nachfolgend sind die Bewertungsstufen mit Bandbreiten für die Festlegung der variablen Vergütung im Rahmen des Entwicklungs- und Performancedialogs dargestellt:

- Erwartungen deutlich übertroffen: 160 % bis 200 % des Richtwerts
- Erwartungen übertroffen: 120 % bis 150 % des Richtwerts
- Erwartungen erfüllt: 90 % bis 110 % des Richtwerts
- Erwartungen mit Einschränkung erfüllt: 40 % bis 80 % des Richtwerts
- Erwartungen nicht erfüllt: keine variable Vergütung

Bei der Bemessung der Höhe der individuellen variablen Vergütung innerhalb der Einzelbudgets hat der Entwicklungs- und Performancedialog eine zentrale Funktion. Im Rahmen des Entwicklungs- und Performancedialogs werden zu Beginn des Geschäftsjahres die individuellen Ziele ver-

einbart und nach Ablauf des Geschäftsjahres der Grad der Zielerreichung von der jeweiligen Führungskraft festgestellt. Ein entsprechendes Budget vorausgesetzt, kann je nach Zielerreichungsgrad eine variable Vergütung gewährt werden. Grundsätzlich entspricht bei 100 prozentiger Zielerreichung und entsprechender Budgetbemessung die variable Vergütung der Höhe des individuellen Richtwerts, soweit nicht Anpassungsfaktoren aufgrund Budgetüberziehung/-unterschreitung notwendig sind.

In welcher Höhe für ein Geschäftsjahr eine individuelle variable Vergütung an AT-Beschäftigte letztendlich ausbezahlt wird, richtet sich nach den für die einzelnen Budgeteinheiten zur Verfügung gestellten Budgets. Unterschreitet das für die betreffende Budgeteinheit zur Verfügung gestellte Budget die Summe der individuellen Richtwerte der Mitarbeiter dieser Budgeteinheit, so wird eine etwaige variable Vergütung in Höhe des entsprechend reduzierten Richtwerts zur Verfügung gestellt.

Risk-Taker-Analyse der BayernLB (institutsbezogen)

Gemäß § 25a Abs. 5b KWG (in der Fassung vom 15.04.2019) müssen bedeutende Finanzinstitute anhand einer Risikoanalyse Mitarbeiter identifizieren, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil hat. Die dafür zugrunde zu legenden Kriterien ergeben sich (mindestens) aus der delegierten Verordnung (EU) Nr. 604/2014 der Kommission vom 4. März 2014 zur Ergänzung der Richtlinie 2013/36/EU des Europäischen Parlaments und des Rats im Hinblick auf technische Regulierungsstandards in Bezug auf qualitative und angemessene quantitative Kriterien zur Ermittlung der Mitarbeiterkategorien, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil eines Instituts auswirkt.

Nach dem bei der BayernLB auf dieser Basis etablierten Prozess wurden für das Geschäftsjahr 2020 auf Mitarbeitererebene 230 Personen als Risk Taker identifiziert.

Bei den identifizierten Risk Takern handelte es sich im Wesentlichen um AT-Beschäftigte. Es gab zudem auch einige wenige tarifbeschäftigte Risk Taker.

Risk-Taker-Analyse (gruppenbezogen)

Darüber hinaus hat die BayernLB auf Basis einer Risikoanalyse nach § 27 Abs. 2 InstitutsVergV zum Stichtag 1. Januar 2020 in der BayernLB und der DKB AG 267 Personen (davon 201 in der BayernLB und 66 in der DKB) inklusive der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats als Gruppen-Risk Taker identifiziert.

Zurückbehaltung von Teilen der variablen Vergütung bei Risk Takern:

Die BayernLB hat kein gesondertes Vergütungssystem für Risk Taker. Es gelten für Risk Taker jedoch besondere regulatorische Regelungen in Bezug auf die Auszahlung der variablen Vergütung (insbesondere Streckung eines wesentlichen Teils der variablen Vergütung über einen mehrjährigen Zurückbehaltungszeitraum, falls der Gesamtbetrag der variablen Vergütung die gemäß § 18 Abs. 1 InstitutsVergV festgelegte Freigrenze übersteigt).

Lag die für das Geschäftsjahr 2020 im Rahmen des Zurechnungsprinzips ermittelte variable Vergütung in Summe bei 50.000 EUR oder höher, so wurde ein wesentlicher Teil der variablen Vergütung über einen mehrjährigen Zurückbehaltungszeitraum gestreckt. Der Anspruch auf den zurückbehaltenen Vergütungsbestandteil entsteht nur sukzessive (Deferrals) und setzt jeweils eine positive jährliche Nachhaltigkeitsprüfung (Backtesting) voraus.

Die BayernLB differenziert zwischen Risk Takern der zweiten, dem Vorstand unmittelbar nachgelagerten Ebene und Risk Takern der darunterliegenden Ebenen:

- Risk Taker der zweiten Ebene: Bei Überschreitung der Freigrenze erfolgt eine sofortige Auszahlung von 20 Prozent der variablen Vergütung. Weitere 20 Prozent werden in Form eines Non-Cash Instruments mit einer Haltefrist von einem Jahr gewährt (= 40 Prozent Short Term Incentive). 60 Prozent der variablen Vergütung kommt demnach als Long Term Incentive mit einem Zurückbehaltungszeitraum von fünf Jahren (d.h. in fünf Tranchen zu je einem Fünftel) zur Auszahlung, wobei wiederum jeweils 50 Prozent in Form eines Non-Cash Instruments mit einer Haltefrist von einem Jahr gewährt wird.
- Risk Taker unterhalb der zweiten Ebene: Bei Überschreitung der Freigrenze erfolgte eine sofortige Auszahlung von 30 Prozent der variablen Vergütung. Weitere 30 Prozent wurden in Form eines Non-Cash-Instruments mit einer Haltefrist von einem Jahr gewährt (= 60 Prozent Short-Term Incentive). 40 Prozent der variablen Vergütung kommen demnach als Long-Term Incentive mit einem Zurückbehaltungszeitraum von drei Jahren (d.h. in drei Tranchen zu je einem Drittel) zur Auszahlung, wobei wiederum jeweils 50 Prozent der Tranche in Form eines Non-Cash-Instruments mit einer Haltefrist von einem Jahr gewährt werden
- Sofern der für einen Risk Taker unterhalb der zweiten Ebene für ein Geschäftsjahr rechnerisch ermittelte Betrag der variablen Vergütung insgesamt EUR 150.000 (brutto) erreicht oder überschreitet, gilt für diese variable Vergütung des Risk Takers für dieses Geschäftsjahr folgende Gewichtung: Es erfolgt eine sofortige Auszahlung von 20 Prozent der variablen Vergütung. Weitere 20 Prozent werden in Form eines Non-Cash Instruments mit einer Haltefrist von einem Jahr gewährt (= 40 Prozent Short Term Incentive). 60 Prozent der variablen Vergütung kommt demnach als Long Term Incentive mit einem Zurückbehaltungszeitraum von drei Jahren (d.h. in drei Tranchen zu je einem Drittel) zur Auszahlung, wobei wiederum jeweils 50 Prozent der Tranche in Form eines Non-Cash Instruments mit einer Haltefrist von einem Jahr gewährt wird.

Für Risk Taker unterhalb der zweiten Ebene wurde mit dem Gesamtpersonalrat der BayernLB mit Wirkung ab 1. Januar 2020 eine neue „Dienstvereinbarung variable Vergütung Risk Taker“ abgeschlossen. In einem gesonderten „Leitfaden Leistungsüberprüfung und Backtesting“ wurde zudem der jährliche Prozess der Nachhaltigkeitsprüfung als Voraussetzung für die Entscheidung über die Anspruchsentstehung und Auszahlung der Deferrals konkretisiert.

Mit den Risk Takern der zweiten Ebene und den Beschäftigten der ausländischen Niederlassungen mit Verträgen nach lokalem Recht, die nicht in den Geltungsbereich der mit dem Gesamtpersonalrat abgeschlossenen Dienstvereinbarung fallen, wurde die Streckung eines wesentlichen Teils der variablen Vergütung über den regulatorisch vorgegebenen Zurückbehaltungszeitraum bei Überschreitung der Freigrenze und die Durchführung der jährlichen Nachhaltigkeitsprüfung jeweils individuell durch schriftliche Arbeitsvertragsergänzungen individualvertraglich vereinbart.

Die abschließende Prüfung für das Geschäftsjahr 2020, ob auf Basis des Zurechnungsprinzips die Vergütung in Summe die Freigrenze von 50.000 EUR übersteigt, konnte erst mit Ermittlung des Bonusbudgets und der Bemessung des individuellen Jahresbonus im Mai 2021 erfolgen. Sofern die Gefahr einer Überschreitung durch unterjährige variable Vergütungen (in der Regel durch Prämienzahlungen) im Laufe des Jahres 2020 bereits erkennbar war, erfolgte lediglich eine Teilzahlung sofort und die Entscheidung über eine Restzahlung erst nach vollständiger Kenntnis der Summe der für die Freigrenze relevanten variablen Vergütungen im Mai 2021.

Vergütungen im Zusammenhang mit der Aufnahme einer Tätigkeit bei der BayernLB

Die BayernLB trifft in Einzelfällen mit neu eingetretenen Mitarbeitern unter Beachtung der regulatorischen Vorgaben Vereinbarungen für die Übernahme von infolge des Arbeitgeberwechsels entfallenen Vergütungen des vorherigen Arbeitgebers, für die Zahlung einer garantierten variablen Vergütung für das erste Jahr des Anstellungsverhältnisses sowie Antritts- bzw. Sign-on-Prämien.

Prämien

Zur unterjährigen Honorierung besonderer Leistungen können die Mitarbeiter im Tarif und Außertarif eine Geld- oder Sachprämie gemäß der „Dienstvereinbarung zur Vergabe von Prämien“ erhalten. Der Vorstand hat hierzu auch für das Geschäftsjahr 2020 ein Prämienbudget zur Verfügung gestellt, dessen Höhe weniger als 10 Prozent der Summe der Richtwerte für den Jahresbonus betrug. Bei der Festsetzung des Prämienbudgets sowie vor der Auszahlung wurde jeweils die Einhaltung der verordnungsrechtlichen Vorgaben des § 7 InstitutsVergV geprüft. Sofern ein Risk Taker eine Prämienzahlung erhält und die Summe der an den Risk Taker für das Jahr 2020 ermittelten variablen Vergütung die Freigrenze von 50.000 EUR übersteigt, wird auch die Prämienzahlung anteilig zurückbehalten und einer Nachhaltigkeitsprüfung unterzogen.

Nebenleistungen

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

Alle unbefristet tätigen Mitarbeiter erhalten eine Versorgungszusage für die betriebliche Altersversorgung gemäß bankeigener beitragsorientierter Versorgungsordnungen sowie eine über den Versicherungsverein des Bankgewerbes (BVV) abgeschlossene weitere betriebliche Altersversorgung, zu der die BayernLB anteilig Beiträge übernimmt. Daneben besteht für Eintritte in die BayernLB vor dem 1. Januar 2002 teilweise noch eine beamtenähnliche Versorgung in Form einer leistungsorientierten Direktzusage (sog. Versorgungsrecht).

Halteprämien

Die BayernLB gewährt in begründeten Einzelfällen, die entsprechend dokumentiert werden, konkret abwanderungsgefährdeten Mitarbeitern Halteprämien im Sinne des § 5 Abs. 7 Instituts-VergV. Soweit es sich bei den Begünstigten um Risk Taker handelt, werden die Prämienzahlungen bei Überschreiten der Freigrenze entsprechend der Regularien aufgeschoben.

Personalwirtschaftliche Instrumente

In der BayernLB gelten seit dem 1. Oktober 2019 für die soziale Flankierung der strategischen Neuausrichtung der BayernLB für eine Dauer von zunächst drei Jahren Instrumente zur Beschäftigungssicherung sowie zum Personalab- und Umbau. Ziel ist es, mit der Sicherung der Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit der BayernLB langfristig eine möglichst große Anzahl von Arbeitsplätzen zu erhalten.

Eckpunkte zu den Abbau- und Umbauinstrumenten:

- Grundsatz der doppelten Freiwilligkeit: Eine Beendigung von Arbeitsverhältnissen unter Anwendung der geplanten Instrumente kann weder von der BayernLB noch von den Beschäftigten einseitig festgelegt werden.
- Ein Aufhebungsvertrag mit Abfindung kommt für Beschäftigte ohne Versorgungsrecht in Betracht, die nach dem Ausscheiden aus der Bank noch weiter im Erwerbsleben tätig sein wollen.
- Der Vorruhestand oder ein Aufhebungsvertrag mit Abfindung 55plus kommen für Beschäftigte ohne Versorgungsrecht in Betracht, die das 55. Lebensjahr vollendet haben und 15 Jahre Betriebszugehörigkeit (inkl. Konzerngesellschaften) vorweisen können.
- Eine Altersteilzeit kommt für Beschäftigte ohne Versorgungsrecht in Betracht, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, 10 Jahre Betriebszugehörigkeit (inkl. Konzerngesellschaften) vorweisen können, noch einige Jahre in der Bank tätig sein wollen und anschließend aus dem Erwerbsleben ausscheiden möchten.
- Der vorzeitige Ruhestand kommt für Beschäftigte mit Versorgungsrecht in Betracht, die das 56. Lebensjahr vollendet haben und aus dem Erwerbsleben bei der Bank zeitnah ausscheiden wollen.

Das Vergütungssystem für den Vorstand

Die Vergütung des Vorstands basiert auf dem „Erfolgsabhängigen Vergütungssystem 2020 für den Vorstand der BayernLB“, das zum 1. Januar 2020 eingeführt wurde (im Weiteren: Vergütungssystem). Das Vergütungssystem richtet sich an der Geschäfts- und Risikostrategie der BayernLB-Gruppe sowie der jeweiligen Mehrjahresplanung aus, unterstützt das Erreichen der strategischen Ziele und trägt dem Gedanken der Nachhaltigkeit Rechnung. Das Vergütungssystem berücksichtigt die Gruppen Risk Taker-Eigenschaft und die Risk Taker-Eigenschaft des Vorstandes im Sinne der InstitutsVergV.

Die Zahlung einer erfolgsabhängigen Vergütung steht unter dem Vorbehalt, dass der Aufsichtsrat ein Bonusbudget beschließt. Bei der Festsetzung des Bonusbudgets sind die Risikotragfähigkeit, die mehrjährige Kapitalplanung und die Ertragslage der BayernLB-Bank und der BayernLB-Gruppe hinreichend zu berücksichtigen und ist sicherzustellen, dass die BayernLB-Bank und die

BayernLB-Gruppe in der Lage sind, eine angemessene Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung und die kombinierten Kapitalpuffer-Anforderungen gemäß § 10i des Kreditwesengesetzes dauerhaft aufrechtzuerhalten oder wiederherzustellen.

Die Zielvereinbarung des Vorstandes setzt sich aus einer Gruppenkomponente (Gewichtung 50 Prozent) sowie einer Ressort- und Individualkomponente (Gewichtung 50 Prozent) zusammen. Die erfolgsabhängige Vergütung kann null Prozent bis 150 Prozent des jeweiligen Zielwerts betragen.

Die erfolgsabhängige Vergütung setzt sich zu 40 Prozent aus einem Short Term Incentive (STI) und zu 60 Prozent aus einem Long Term Incentive (LTI) zusammen. Die erste Hälfte des Ausgangswertes des STI („Sofortanteil“) wird nach der Feststellung des Jahresabschlusses sowie der Festlegung des Bonuspools ausgezahlt. Die zweite Hälfte des Ausgangswertes des STI („Short Term Deferral“) wird in einem Non-Cash Vergütungsinstrument gestellt und erst nach Ablauf einer Sperrfrist von einem Jahr ausgezahlt. Während der Sperrfrist unterliegt das Non-Cash Vergütungsinstrument Kursschwankungen. Der Kurs des Non-Cash Vergütungsinstruments wird dabei in einem ersten Schritt nach einem Kennzahlenansatz bemessen, der den Wert des Unternehmens nachhaltig widerspiegelt. In einem zweiten Schritt erfolgt eine zusätzliche Risikoadjustierung („ergänzende Kursbemessung“). Die Auszahlung des LTI erfolgt in fünf Tranchen zu je einem Fünftel des Ausgangswerts. In den fünf auf die Ermittlung des Ausgangswerts des LTI folgenden Jahren entscheidet der Aufsichtsrat, ob die Nachhaltigkeitsvoraussetzungen für die jeweilige Tranche des LTI vorliegen (sog. Backtesting). Wenn und soweit der Aufsichtsrat die Erfüllung der Nachhaltigkeitsvoraussetzungen bejaht, wird die erste Hälfte der jeweiligen Tranche des LTI nach der Beschlussfassung ausgezahlt. Die zweite Hälfte der jeweiligen Tranche des LTI („Long Term Deferral“) wird in Non-Cash Vergütungsinstrumenten gestellt und nach Ablauf der Sperrfrist von einem Jahr unter Berücksichtigung von Kursschwankungen sowie einer zusätzlichen Risikoadjustierung (vgl. Short Term Deferral) an den Vorstand ausgezahlt.

Vergütungspolitik für die DKB AG

Einleitung

Die Deutsche Kreditbank AG (DKB AG) hat ihren Hauptsitz in Berlin und gehört zu den großen Kreditinstituten Deutschlands. Die DKB AG ist eine 100%ige Tochter der Bayerischen Landesbank (BayernLB). Das Geschäft beruht auf den zwei Säulen Direktbankgeschäft und Geschäftskunden. Als Direktbank begleitet die DKB AG über das Internet deutschlandweit mehr als 4 Millionen Privatkunden. Als Bank für Geschäfts- und Firmenkunden richtet sich die DKB AG über ihre Standorte mit Finanzierungs- und Anlagelösungen an Unternehmen und Kommunen in ausgewählten Branchen: Dazu zählen unter anderem der Bau und Betrieb von Wind-, Wasser-, Bioenergie- und Photovoltaikanlagen, die Sanierung und der Bau von Wohngebäuden, Schulen, Kindergärten und Gesundheitszentren sowie Projekte in der deutschen Landwirtschaft.

Die DKB AG zählt gemäß § 1 Abs. 3c Kreditwesengesetz (KWG) zu den bedeutenden Instituten. Damit hat die DKB AG neben den allgemeinen Anforderungen auch die besonderen Bedingungen der §§ 18 ff. Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) zu berücksichtigen.

Der vorliegende Vergütungsbericht 2020 wurde gemäß § 16 Abs.1 InstitutsVergV in Verbindung mit Art. 450 der Verordnung (EU) 575/2013 (CRR) erstellt und entspricht den erweiterten Anforderungen der zum 15. April 2019 in Kraft getretenen Fassung der InstitutsVergV. Er fasst die für das Geschäftsjahr 2020 gültigen Vergütungssysteme aller Mitarbeiter und insbesondere der Mitarbeiter, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der DKB AG bzw. des DKB-Konzerns hat (Risk Taker) sowie das Vergütungssystem der Vorstände zusammen. Die Identifikation der Risk Taker erfolgte auf Basis der technischen Regulierungsstandards der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 604/2014 der Europäischen Kommission vom 4. März 2014 in Bezug auf qualitative und angemessene quantitative Kriterien zur Ermittlung der Mitarbeiterkategorien, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil eines Instituts auswirkt.

Die DKB AG hat die DKB Service GmbH und auch die BayernCard Services GmbH als gruppenangehöriges Auslagerungsunternehmen im Sinne des § 2 Abs. 7 InstitutsVergV eingestuft. Der vorliegende Bericht bezieht auch die Mitarbeiter in den Auslagerungsunternehmen bzw. in den entsprechenden Auslagerungsbereichen mit ein. Durch die der DKB AG jährlich vorzulegenden Offenlegungsberichte der DKB Service GmbH und der BayernCard Services GmbH, wird sichergestellt, dass die Vergütungssysteme in den Auslagerungsunternehmen den Anforderungen der InstitutsVergV entsprechen.

Für die Offenlegung der Vergütungsdaten wurde das Entstehungsprinzip angewandt, d. h. sämtliche für das Geschäftsjahr 2020 gewährte Vergütungen werden ausgewiesen.

Der vorliegende Vergütungsbericht wird auf der Homepage der DKB AG veröffentlicht und in den konsolidierten Vergütungsbericht der Muttergesellschaft, der BayernLB, integriert.

Vergütungsstrategie und externe Marktvalidierung

Die DKB AG richtet ihre Vergütungsstrategie sowohl an der Erfüllung der regulatorischen Vorgaben als auch an den Kriterien der Nachhaltigkeit, Angemessenheit und Marktgerechtigkeit aus. Hinsichtlich der formalen Rahmenbedingungen werden besonders die Einhaltung der Vergütungsstrategie und -leitlinie der BayernLB und die dauerhafte Sicherstellung einer angemessenen Eigenmittelausstattung, insbesondere unter Zugrundelegung ihrer Geschäfts- und Risikostrategie

sowie des jeweils geltenden Unternehmenskonzepts berücksichtigt. Im Fokus der Vergütungsstrategie stehen auch die Mitarbeitermotivation und -gewinnung. Die Bank gewährleistet dabei ein angemessenes Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung, wobei die variable Vergütung sowohl als Steuerungsinstrument zur Erreichung der Unternehmensziele als auch zur Honorierung der erreichten individuellen Ziele und der Leistung der einzelnen Mitarbeiter dienen kann.

Zur Gewährleistung der Angemessenheit der Vergütung wird in regelmäßigen Abständen an einer Vergütungsstudie eines externen Vergütungsberaters teilgenommen (aktuell: hkp Deutschland GmbH). Die Studie berücksichtigt fixe und variable Bestandteile der Vergütung. Auf der Basis der Marktvergleiche erfolgen sodann erforderlichenfalls Anpassungen bei der Höhe und Struktur der Vergütung.

Die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme ergibt sich insbesondere aus den folgenden Punkten:

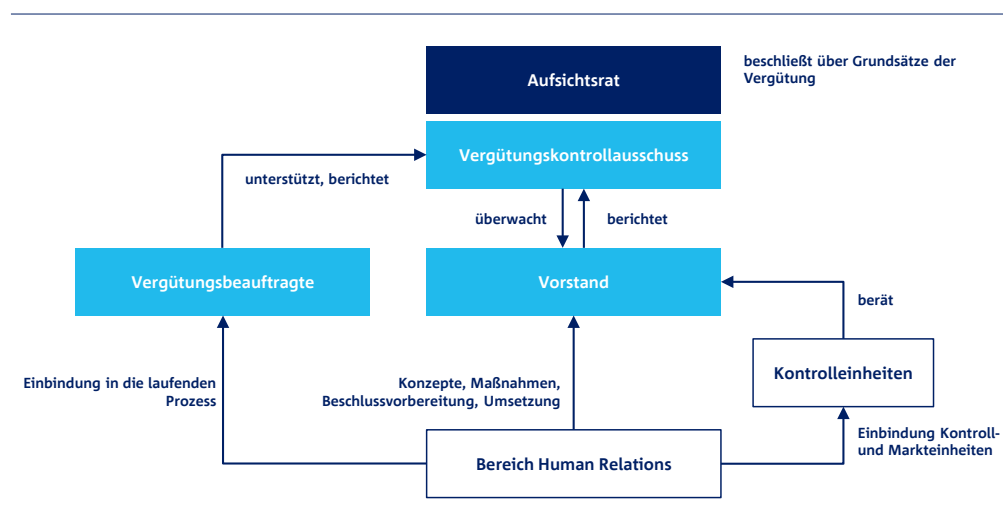
- Die Gesamtvergütung besteht aus einem Jahresgrundgehalt, welches durch variable Vergütungskomponenten sowie gehaltsrelevante Nebenleistungen ergänzt werden kann.
- Die vorgenannten fixen und variablen Komponenten stehen dabei in einem angemessenen Verhältnis zueinander, sodass keine unerwünschten Anreize zur Eingehung von unverhältnismäßig hohen Risiken bestehen. Dies sind Risiken, die die DKB AG und/oder den Konzern in relevantem Maße gefährden könnten.
- Die fixe Vergütung stellt den überwiegenden Anteil an der Gesamtvergütung dar und ist so ausgestaltet, dass die Mitarbeiter zur Deckung angemessener Lebenshaltungskosten nicht auf die variable Vergütung angewiesen sind.
- Für die DKB AG ist sichergestellt, dass die variable Vergütung die Festvergütung nicht übersteigt. In der Regel liegt die variable Vergütung deutlich unter der Festvergütung.
- Die Vergütungssysteme laufen der Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten nicht zuwider, da sich die Höhe der variablen Vergütung von Mitarbeiter der Kontrolleinheiten und den Mitarbeiter der von ihnen kontrollierten Organisationseinheiten maßgeblich nicht nach gleichlaufenden Vergütungsparametern bestimmt und die Gefahr eines Interessenkonflikts nicht besteht.
- Garantierte Ansprüche auf Leistungen für den Fall der Beendigung der Tätigkeit werden nicht vereinbart.
- Etwaige Abfindungszahlungen richten sich ausschließlich nach arbeitsrechtlichen Regularien, wobei etwaige negative Erfolgsbeiträge oder Fehlverhalten der Mitarbeiter nicht belohnt werden.
- Die Vergütungspolitik der DKB AG steht zudem mit der Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken im Einklang. Sie gewährleistet die Ausrichtung der Vergütungssysteme am Geschäftsmodell, der Geschäftsstrategie (inkl. Nachhaltigkeitsstrategie), am nachhaltigen Erfolg und der Risikostrategie der Bank bzw. des DKB-Konzerns. Die DKB AG stellt im Rahmen ihrer Vergütungspolitik sicher, dass die Leistung ihrer Mitarbeiter nicht in einer Weise vergütet oder bewertet wird, die nicht damit in Einklang steht, im bestmöglichen Interesse ihrer Kund zu handeln und diese im Kundeninteresse zu beraten. Insbesondere werden durch die Vergütung keine Anreize gesetzt, Finanzinstrumente zu empfehlen, die den Bedürfnissen der Kund weniger entsprechen oder die auf die Zahl oder den Anteil der genehmigten Anträge ausgerichtet

sind. Die Vergütungsstruktur richtet sich nach Tarifvertrag bzw. nach den arbeitsvertraglichen Bestimmungen, ist nicht mit einer risikogewichteten Leistung verknüpft und begünstigt keine übermäßige Risikobereitschaft in Bezug auf den Vertrieb von Finanzinstrumenten mit hohen Nachhaltigkeitsrisiken. Die Vergütungspolitik der DKB AG wird im Jahr 2021 insbesondere auch unter dem Aspekt der Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken weiterentwickelt.

Struktur der Vergütungs-Governance

Bezüglich der Vergütungsgovernance-Strukturen ergeben sich die Verantwortlichkeiten, Aufgaben und Pflichten jeweils aus den regulatorischen Vorgaben des Kreditwesengesetzes und der Institutsvergütungsverordnung.

Struktur der Vergütungs-Governance



Vergütungskontrollausschuss

Der Vergütungskontrollausschuss ist ein Ausschuss des Aufsichtsrates, dessen Aufgaben sich explizit aus den §§ 25d Abs. 12 KWG und 15 InstitutsVergV ergeben. Die Ausgestaltung des Vergütungssystems des Vorstands gehört hierbei ebenso zu seinen originären Aufgaben wie die Überwachung der Angemessenheit der Vergütungssysteme der Mitarbeiter. Er tagte im Geschäftsjahr 2020 viermal.

Vergütungsbeauftragter

Die Vergütungsbeauftragte sowie ihr Stellvertreter wurden durch den Beschluss des Vorstands und der Bestätigung des Aufsichtsrats bestellt. Die Beauftragten besitzen die für die Überwachung der Angemessenheit der Vergütungssysteme sowie deren Vereinbarkeit mit der Geschäfts- und Risikostrategie entsprechenden Kenntnisse gemäß § 24 InstitutsVergV.

Der Vergütungsbeauftragte erfüllt folgende Aufgaben:

- Überwachung der Angemessenheit der Vergütungssysteme der Mitarbeiter sowie deren Vereinbarkeit mit der Geschäfts- und Risikostrategie;

- Einbindung bei der Ausgestaltung, Überprüfung und Weiterentwicklung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter nebst Erarbeitung geeigneter Strukturen und Instrumente;
- Beaufsichtigung und soweit erforderlich Überprüfung der den regulatorischen Vorgaben entsprechenden Umsetzung aller Vergütungsprozesse;
- Unterstützung des Aufsichtsrats wie auch des Vergütungskontrollausschusses bei deren Überwachungs- und Ausgestaltungsaufgaben hinsichtlich aller Vergütungssysteme auf dessen Anfrage.

Die Vergütungsbeauftragte kommt ferner folgenden Berichtspflichten nach:

- mindestens einmal im Jahr die Erstellung eines Berichts über die Angemessenheit der Vergütungssysteme (Vergütungskontrollbericht) zur Vorlage an den Vorstand, den Aufsichtsrat und den Vergütungskontrollausschuss;
- soweit erforderlich, anlassbezogene Berichterstattung gegenüber dem Vorstand, dem Aufsichtsrat wie auch dem Vergütungskontrollausschuss;
- direkte Auskunftserteilung gegenüber dem Vorsitzenden des Vergütungskontrollausschusses auf dessen Anfrage;
- regelmäßige Information des Vorstands über die Ergebnisse ihrer Arbeit.

Die Vergütungsbeauftragte ist eine Sonderbeauftragte, die die Angemessenheit der Vergütungssysteme überwacht und in die laufenden Prozesse der Vergütungssysteme eingebunden ist. Sie ist für die Ergebnisse der ihr übertragenen Aufgaben und Berichtspflichten verantwortlich und hat alle dafür erforderlichen Kompetenzen. Darüber hinaus wird der Vergütungsbeauftragten ein fachliches Zugriffsrecht auf die für die Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Mitarbeiter eingeräumt. Im Hinblick auf die Wahrnehmung ihrer Funktion soll sich die Vergütungsbeauftragte mit dem Vorsitzenden des Vergütungskontrollausschusses eng abstimmen.

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

Vergütungsausschuss

Der Vergütungsausschuss hat die Aufgabe, den gestiegenen Anforderungen im Hinblick auf die Risikoadjustierung der Vergütungssysteme, der Einbindung der Kontrolleinheiten im Rahmen der Ausgestaltung und der Überwachung der Vergütungssysteme und im Rahmen des Prozesses zur Identifikation der Risk Taker gerecht zu werden.

Der Vergütungsausschuss ist ein den Vorstand beratendes Gremium, der die Angemessenheit der Vergütungssysteme der DKB AG und des DKB-Konzerns überwacht. Im Geschäftsjahr 2020 tagte er dreimal.

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

Die Vergütungssysteme für Mitarbeiter der DKB AG

Die DKB AG unterscheidet bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme zwischen folgenden Mitarbeitergruppen:

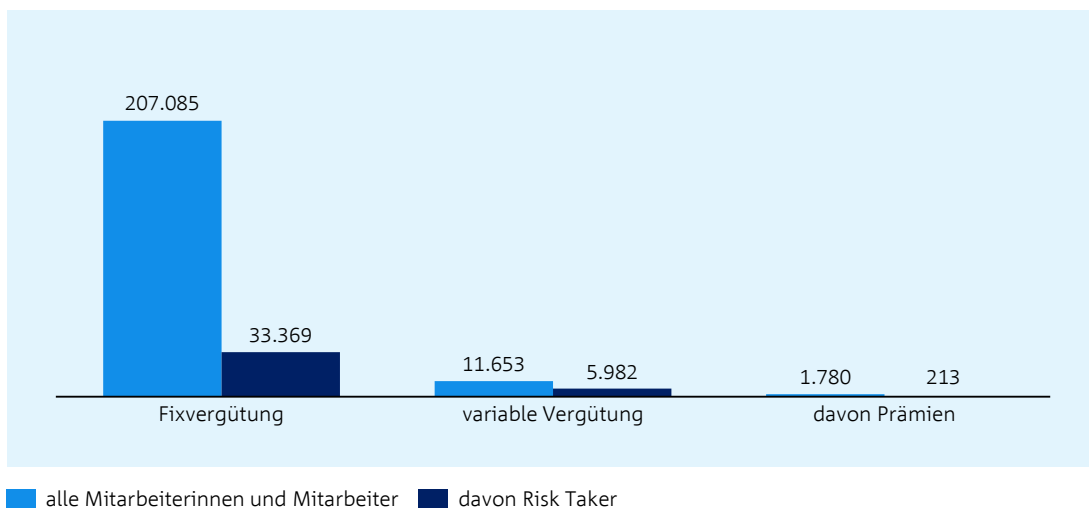
- Vergütung der Tarifmitarbeiter gemäß Tarifvertrag,
- Vergütung der außertariflich bezahlten Mitarbeiter (AT-Mitarbeiter),
- Vergütung der Risk Taker.

Gemäß § 25a Abs. 5b KWG gelten für Mitarbeiter, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der DKB AG bzw. des Konzerns haben (Risk Taker), besondere Anforderungen an die Ausgestaltung des Vergütungssystems. Die DKB AG hat aufgrund dessen ein Vergütungssystem für Risk Taker implementiert, das diesen Anforderungen entspricht (derzeitige Version: 1. Januar 2020).

Das „Erfolgsabhängige Vergütungssystem für Risk Taker in der DKB AG“ wurde im Jahr 2020 in enger Zusammenarbeit mit der BayernLB weiterentwickelt. Das System berücksichtigt insbesondere Regelungen zur Gewährung, Zurückbehaltung und Auszahlung der variablen Vergütung nebst unbarer Vergütungsinstrumente sowie Regelungen zum Clawback. Auf die im Berichtsjahr gewährten möglichen Tantiemen findet das Vergütungssystem 2020 Anwendung.

Im Ergebnis der durchgeführten Risikoanalyse unter Zugrundelegung der aus dem technischen Regulierungsstandard (RTS) der Verordnung 604/2014 vom 4. März 2014 und Art. 94 Abs. 2 der Richtlinie 2013/36/ EU gegebenen Kriterien wurden insgesamt 258 Risk Taker (Stand: 1. Januar 2020) identifiziert. Auch unter Berücksichtigung der unterjährigen personellen und strukturellen Veränderungen hat sich die Anzahl der Risk Taker nicht erhöht und umfasst zum Jahresende weiterhin 258 Risk Taker (Stand: 31. Dezember 2020). Für Vorstände und Risk Taker kommen die für sie maßgeblichen Vergütungssysteme zur Anwendung. 16 Risk Taker erhalten als Mitglieder des Aufsichtsrats bzw. des Credit Risk Boards der BayernLB keine Vergütung und bleiben im Kapitel 6 daher unberücksichtigt.

Darstellung zu Vergütungsbestandteilen in TEUR für das Geschäftsjahr 2020



Tarifmitarbeiter

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

Außertariflich vergütete Mitarbeiter

System des Jahresfestgehalts

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

System der variablen Vergütung

Neben dem Jahresfestgehalt können Mitarbeiter auch variable Vergütungen erhalten, die sich aus den folgenden Komponenten zusammensetzen können:

- Erfolgsabhängige Tantieme,
- Prämie,
- Provision.

Sämtliche sonstige Leistungen, die als variable Vergütung im Sinne der Institutsvergütungsverordnung einzustufen sind (z. B. Abfindungen).

Garantierte variable Vergütungen existieren in der DKB AG nicht und wurden weder im Berichtsjahr noch in den Jahren zuvor gezahlt.

Die gesamte variable Vergütung darf den Betrag eines Jahresfestgehalts (Obergrenze 1:1) nicht übersteigen.

Erfolgsabhängige Tantieme

Die Zahlung der variablen Vergütung in Form einer erfolgsabhängigen Tantieme wird an die Erreichung von Vergütungsparametern gebunden, die sich am Gesamterfolg der Bank sowie dem individuellen Erfolgsbeitrag des Einzelnen orientieren. Bei Risk Takern und Mitarbeiter der ersten zwei Managementebenen unter dem Vorstand wird bei der Festlegung der erfolgsabhängigen Tantieme darüber hinaus sowohl der DKB- als auch der BayernLB-Konzernerfolg sowie der Erfolgsbeitrag der jeweiligen Organisationseinheit berücksichtigt. Hierzu werden zunächst im Rahmen von jährlichen Mitarbeitergesprächen Zielvereinbarungen getroffen, die auf individueller und leistungsbezogener Ebene nach Zeitablauf bezüglich der Zielerreichung ausgewertet werden. Der Gesamtvorstand entscheidet dann jeweils rückwirkend für das vorangegangene Geschäftsjahr über die Gewährung der erfolgsabhängigen Tantiemen unter Berücksichtigung der Erfüllung der für die Mitarbeiter maßgeblichen Ziele, der wirtschaftlichen Lage der Bank sowie der Beachtung der Bestimmungen des § 7 InstitutsVergV. Für den Fall einer Strategieänderung

werden die Ziele im erforderlichen Umfang für die Zukunft angepasst und die bis dahin erreichten Ziele bei der Tantiemebemessung entsprechend berücksichtigt. Die besonderen Marktentwicklungen, die sich aus der Corona-Pandemie ergeben, wurden im Berichtsjahr angemessen gewürdigt.

Entsprechend der rechtlichen Vorgaben des § 7 InstitutsVergV hat die DKB AG jährlich einen Gesamtbetrag für die Gewährung der variablen Vergütungen festzusetzen, den so genannten Gesamtbonuspool. Dies geschieht in einem formalisierten, transparenten und nachvollziehbaren Prozess, der aufgrund der Zugehörigkeit der DKB AG zum BayernLB-Konzern unter deren Prüfvorbehalt hinsichtlich des Gesamtbetrags der erfolgsabhängigen Vergütung steht. Der Gesamtbonuspool muss neben den erfolgsabhängigen Tantiemen des vorangegangenen Geschäftsjahres auch die zurückbehaltenen variablen Vergütungen (Short Term Incentive = STI und Long Term Incentive = LTI) in der jeweils in dem Geschäftsjahr ermittelten und/oder erdienten Höhe wie auch ein Budget für Prämien und Provisionen beinhalten. Hierbei sind sowohl die variablen Vergütungen der Mitarbeiter als auch die der Vorstände einzubeziehen.

Beträgt die Summe der variablen Vergütung (Tantieme, Prämien, Provisionen sowie sonstige Leistungen) für einen Risk Taker weniger als 50.000 EUR (so genannte Freigrenze), so wird die Gesamtsumme vollständig in bar ausgezahlt. Wird die Freigrenze jedoch erreicht oder überschritten, so unterliegt – vorbehaltlich aufsichtsrechtlicher Privilegierungen, insbesondere in Bezug auf garantierte variable Vergütungen oder privilegierte Abfindungen – der gesamte Betrag der Splittung in „sofort erdiente“ (STI) und „zurückbehaltene“ (LTI) Vergütungsbestandteile.

Ferner sind jeweils 50% der variablen Vergütung in unbaren Vergütungsinstrumenten (NCI) zu gewähren.

- Short Term Incentive in bar („STI-Bar“) ist der Anteil der variablen Vergütung, der nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres erdient und in bar ausgezahlt wird.
- Short Term Incentive in Non-Cash-Instrumenten („STI-NCI“) ist der Anteil der variablen Vergütung, der nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres als NCI mit einer einjährigen Haltefrist erdient wird.
- Long Term Incentive in bar („LTI-Bar“) ist der Anteil der variablen Vergütung, dessen Erdienung als (unverzinst) Barvergütung über einen Zurückbehaltungszeitraum gestreckt in Aussicht gestellt wird.
- Long Term Incentive in Non-Cash-Instrumenten („LTI-NCI“) ist der Anteil der variablen Vergütung, dessen Erdienung als NCI mit einer einjährigen Haltefrist über einen Zurückbehaltungszeitraum gestreckt in Aussicht gestellt wird.

Abhängig von der Stellung, den Aufgaben, der Höhe der variablen Vergütung und der Risiken, die ein Risk Taker begründen kann, erhöht sich der Zurückbehaltungsanteil der variablen Vergütung.

Verteilung der variablen Vergütung für Risk Taker

Verteilung der variablen Vergütung für Risk Taker

	STI	LTI	Zurückbehaltungszeitraum des LTI
Risk Taker der ersten Ebene unter dem Vorstand	40%	60%	5 Jahre
Risk Taker mit einer besonders hohen variablen Vergütung (derzeit ≥ 150.000 EUR)	40%	60%	5 Jahre
Risk Taker ab der zweiten Ebene unter dem Vorstand	60%	40%	3 Jahre

Die erste Hälfte des erdienten STI-Anteils der variablen Vergütung wird im Folgejahr als Barbetrag ausgezahlt. Die andere Hälfte des erdienten STI-Anteils wird in Form eines NCI gewährt, das einer einjährigen Haltefrist sowie der Wertentwicklung unterliegt.

Der LTI unterliegt einem mehrjährigen Zurückbehaltungszeitraum (3 bzw. 5 Jahre). Vor Ablauf des Zurückbehaltungszeitraums besteht lediglich ein Anspruch auf fehlerfreie Ermittlung des noch nicht zu einem Anspruch gewordenen Teils der variablen Vergütung. Eine Erdienung oder Auszahlung des LTI vor Ablauf des jeweiligen Zurückbehaltungszeitraums erfolgt nicht. Der jeweils erdiente Baranteil des LTI wird an den Risk Taker unverzinst und in bar ausgezahlt. Der jeweils erdiente NCI-Anteil des LTI wird dem Risk Taker als virtuelle Aktie mit einer einjährigen Haltefrist gewährt. Der Wert des NCI wird nach Ablauf der einjährigen Haltefrist errechnet und in bar an den Risk Taker ausgezahlt. Eine Verzinsung während der Haltefrist findet nicht statt.

Unter bestimmten Umständen können zurückbehaltene Vergütungsbestandteile bei Risk Takern gekürzt oder gestrichen werden. Im Rahmen einer nachträglichen Leistungsbeurteilung (Backtesting) wird überprüft, ob die ursprüngliche Ermittlung der variablen Vergütung auch rückblickend noch zutreffend ist (Rückschauprüfung) und ob im Verhalten der Mitarbeiter Gründe für einen Eingriff in die variable Vergütung zu finden sind (Malus). Zusätzlich kann die Bank einen Risk Taker unter bestimmten Voraussetzungen auffordern, bereits ausgezahlte variable Vergütung an die Bank zurückzuerstatten (Clawback).

Prämien

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

Im Berichtsjahr wurde den Mitarbeiter entsprechend der geltenden gesetzlichen Vorgaben mit der Abrechnung im Dezember eine Corona-Sonderzahlung in Höhe von 500 EUR gewährt. Leitende Angestellte und Vorstände waren nicht anspruchsberechtigt.

Provisionen

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

Benefits

Benefits sind gehaltsrelevante Nebenleistungen und Angebote, die die DKB AG ihren Mitarbeitern als freiwillige Leistung anbietet. Hierzu zählen insbesondere: Kinderbetreuungszuschuss, Essensgeldzuschuss in Form von Restaurantchecks, Gruppenunfallversicherung, Arbeitszeitkonto oder Dienstwagen für einzelne Mitarbeitergruppen. Außerdem erhalten alle Mitarbeiter eine Versorgungszusage für die betriebliche Altersversorgung gemäß bankeigener Versorgungsordnung. Darüber hinaus erhalten die unbefristet tätigen Mitarbeiter eine über den Versicherungsverein des Bankgewerbes (BVV) abgeschlossene weitere betriebliche Altersversorgung, an welcher die DKB AG anteilig Beiträge übernimmt.

Das Vergütungssystem für den Vorstand

In der DKB AG werden das Vergütungssystem sowie die Vergütungshöhen und die Zusammensetzung für den Vorstand vom Aufsichtsrat beschlossen. Die Vergütung besteht aus einem Jahresfestgehalt (fixe Vergütung) und aus einer variablen Vergütung in Form von erfolgsabhängigen Tantiemen, Prämien sowie weiteren Nebenleistungen.

Das Vergütungssystem für den Vorstand wurde im Jahr 2020 ebenfalls weiterentwickelt. Das System berücksichtigt insbesondere Regelungen zur Gewährung, Zurückbehaltung und Auszahlung der variablen Vergütungen sowie zur Gestellung unbarer Vergütungsinstrumente, Regelungen zum schweren Malus sowie Clawback. Auf die im Berichtsjahr gewährten möglichen Tantiemen findet das Vergütungssystem 2020 Anwendung.

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

- Gruppenkomponente (Gesamterfolg des BayernLB-Konzerns)
- Institutskomponente (Gesamterfolg des DKB-Konzerns)
- Ressort- und Individualkomponente

Die konkreten Ziele für die jeweiligen Ebenen werden in einer Zielvereinbarung mit jedem Vorstandsmitglied zum Jahresbeginn vom Aufsichtsrat festgesetzt. Diese Vereinbarungen beinhalten sowohl qualitative als auch quantitative Ziele, welche auf die Erreichung der Geschäfts- und Risikostrategie abzielen sowie die jeweilige Mehrjahresplanung berücksichtigen. Die Ermittlung der variablen Vergütung unterliegt einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage und berücksichtigt die jeweiligen Ressortverantwortlichkeiten der Vorstände. Für neu bestellte Vorstandsmitglieder können vorübergehend andere Zeiträume gelten.

Für außerordentliche Entwicklungen steht dem Aufsichtsrat eine Begrenzungsmöglichkeit zur Verfügung. Ferner steht die variable Vergütung insgesamt unter dem Vorbehalt, dass für das betreffende Geschäftsjahr ein Gesamtbonuspool beschlossen wird.

Die erfolgsabhängige Vergütung setzt sich zu 40% aus einem Short Term Incentive (STI) und zu 60% aus einem Long Term Incentive (LTI) zusammen. Jeweils die Hälfte dieser Bestandteile wird in bar bzw. als virtuelle Aktie (Non Cash Instrument (NCI)) gewährt.

Die erste Hälfte des erdienten STI-Anteils der variablen Vergütung wird im Folgejahr als Barbetrag ausgezahlt. Die andere Hälfte des erdienten STI-Anteils wird in Form eines NCI gewährt, das einer einjährigen Haltefrist sowie der Wertentwicklung unterliegt.

Der LTI unterliegt einem fünfjährigen Zurückbehaltungszeitraum. Für neu bestellte Vorstandsmitglieder können vorübergehend andere Zeiträume gelten. Vor Ablauf des Zurückbehaltungszeitraums besteht lediglich ein Anspruch auf fehlerfreie Ermittlung des noch nicht zu einem Anspruch gewordenen Teils der variablen Vergütung. Eine Erdienung oder Auszahlung des LTI vor Ablauf des jeweiligen Zurückbehaltungszeitraums erfolgt nicht. Der jeweils erdiente Baranteil des LTI wird an das Vorstandsmitglied unverzinst und in bar ausgezahlt. Der jeweils erdiente NCI-Anteil des LTI wird dem Vorstandsmitglied als virtuelle Aktie mit einer einjährigen Haltefrist gewährt. Der Wert des NCI wird nach Ablauf der einjährigen Haltefrist errechnet und in bar an das Vorstandsmitglied ausgezahlt.

Unter bestimmten Umständen können zurückbehaltene Vergütungsbestandteile bei Vorstandsmitgliedern gekürzt oder gestrichen werden. Im Rahmen einer nachträglichen Leistungsbeurteilung (Backtesting) wird überprüft, ob die ursprüngliche Ermittlung der variablen Vergütung auch rückblickend noch zutreffend ist (Rückschauprüfung) und ob im Verhalten des Vorstands Gründe für einen Eingriff in die variable Vergütung zu finden sind (Malus). Zusätzlich kann die Bank ein Mitglied des Vorstands unter bestimmten Voraussetzungen auffordern, bereits ausgezahlte variable Vergütung an die Bank zurückzuerstatten (Clawback).

Offenlegung der Vergütungsdaten

Die Offenlegung von Vergütungsdaten erfolgt gemäß § 16 InstitutsVergV in Verbindung mit Art. 450 CRR. Dies umfasst die quantitativen Angaben zu den Vergütungen der Risk Taker des BayernLB-Konzerns per Stichtag 31. Dezember 2020, aufgeschlüsselt nach Geschäftsbereichen sowie nach Geschäftsleitung und weiteren Risk Takern. Gliederung und Aufbau orientieren sich an Anlage 2 der Auslegungshilfe der BaFin zur InstitutsVergV.

Risikotaker	Mitglieder des Verwaltungsgesellschafts nach § 25d KWG	Mitglieder der Geschäftsleitung nach § 25c KWG	Investment Banking ³⁴	Retail Banking ³⁵	Asset Management ³⁶	Unternehmensfunktionen ³⁷	Unabhängige Kontrollfunktionen ³⁸	Sonstige Geschäftsbereiche	DKB inkl. Geschäftsleiter u. exkl. AR
Anzahl Risikoträger (nach Köpfen)	11	5	28	64	35	14	53	1	258
Anzahl Risikoträger (nach FTE)	11,0	5,0	27,1	63,5	33,9	14,0	51,4	1,0	255,2
davon: Anzahl der Risikoträger, die der nachgelagerten Führungsebene angehören (nach FTE)			25,1	49,5	31,9	5,0	45,4	0,0	209,0
Gesamte fixe Vergütung für das Jahr 2020	1.165.885,8	8.272.540,9	6.219.177,2	21.600.333,4	11.643.888,7	5.948.247,8	16.883.090,7	303.726,7	32.914.818,0
davon: fix in Barmitteln	1.165.885,8	3.844.655,3	4.117.849,1	11.369.481,9	4.951.460,9	3.227.561,0	7.226.655,1	281.866,6	27.554.090,2
davon: fix in Sachleistungen									
davon: fix in Zuführung zur Altersversorgung		4.427.885,6	2.101.328,2	10.230.851,5	6.692.427,9	2.720.686,8	9.656.435,6	21.860,0	4.693.692,8
davon: fix in geldwerten Vorteilen									667.034,9
davon: fix in Instrumenten des harten Kernkapitals/ ErgänzungsKapitals/sonstigen Instrumenten									
Gesamte variable Vergütung für das Jahr 2020		1.061.585,0	1.335.889,0	2.839.714,1	1.365.206,2	853.156,0	1.594.763,8	74.197,0	7.695.019,6
davon: variabel in Barmitteln		212.317,0	994.413,7	1.793.871,3	933.272,1	277.255,2	1.281.838,2	14.839,4	4.551.774,9
davon: variabel in Sachleistungen									
davon: variabel in Zuführung zur Altersversorgung									
davon: variabel in geldwerten Vorteilen									1.857,5
davon: variabel in Aktien/gleichwertigen Beteiligungen/aktienbasierten oder gleichwertigen Instrumenten, die den Wert des Unternehmens nachhaltig widerspiegeln, gemäß § 20 Abs. 5 S. 1 Nr. 1 InstitutsVergV		212.317,0	96.092,2	212.068,8	116.641,4	143.975,2	78.231,4	14.839,4	1.427.911,0
davon: variabel in Instrumenten gemäß § 20 Abs. 5 S. 1 Nr. 2 InstitutsVergV									
Gesamtbetrag der variablen Vergütung für das Jahr 2020, die zurückbehalten wird		636.951,0	245.383,1	833.774,1	315.292,8	431.925,6	234.694,2	44.518,2	1.713.476,2
davon: zurückbehaltene variabel in Barmitteln		318.475,5	122.691,6	416.887,0	157.646,4	215.962,8	117.347,1	22.259,1	856.738,1
davon: zurückbehaltene variabel in Sachleistungen									
davon: zurückbehaltene variabel in Zuführung zur Altersversorgung									
davon: zurückbehaltene variabel in geldwerten Vorteilen									

Risikotaker	Mitglieder des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans nach § 25d KWG	Mitglieder der Geschäftsleitung nach § 25c KWG	Investment Banking ³⁴	Retail Banking ³⁵	Asset Management ³⁶	Unternehmens-funktionen ³⁷	Unabhängige Kontrollfunktionen ³⁸	Sonstige Geschäftsbereiche	DKB inkl. Geschäftsleiter u. exkl. AR
davon: zurückbehaltene variable Vergütung für das Jahr 2020 in Aktien/ gleichwertigen Beteiligungen/ aktienbasierten oder gleichwertigen Instrumenten, die den Wert des Unternehmens nachhaltig widerspiegeln, gemäß § 20 Abs. 5 S. 1 Nr. 1 Instituts-VergV		318.475,5	122.691,6	416.887,0	157.646,4	215.962,8	117.347,1	22.259,1	856.738,1
davon: zurückbehaltene variable Vergütung für das Jahr 2020 in Instrumenten gemäß § 20 Abs. 5 S. 1 Nr. 2 Instituts-VergV									
Zusätzliche Informationen zur variablen Vergütung									0,0
Art. 450 Abs. 1 lit. h Unterabs. (iii) CRR i.V.m. Art. 450 Abs. 1 lit. h Unterabs. (iv) CRR zur zurückbehaltenen variablen Vergütung aus den Vorjahren und der expliziten Risikoadjustierung									
Gesamtbetrag der zu Beginn des Jahres 2020 noch ausstehenden variablen Vergütung, die in den Vorjahren zurückbehalten wurde		2.308.010,4	851.885,6	3.433.244,7	1.815.093,5	1.523.330,6	788.147,6	204.727,8	4.889.973,5
davon im Jahr 2020 erdient		355.489,0	306.405,9	1.023.118,1	762.837,1	434.756,8	218.418,4	60.405,1	1.974.125,5
wiederrum davon zur Auszahlung gekommen		267.609,0	297.404,1	952.109,0	750.634,9	387.679,5	197.322,2	53.286,3	1.585.744,6
davon im Jahr 2020 noch nicht erdient, d.h. zum Ende des Jahres 2020 weiterhin zurückbehalten		1.952.521,4	545.479,8	2.410.126,6	1.052.256,5	1.088.573,8	569.729,2	144.322,7	2.915.847,9
Gesamtbetrag der expliziten Risikoadjustierung (Malus gemäß § 20 Abs. 4 Nr. 3 InstitutsVergV und Rückforderungen gemäß § 20 Abs. 6 InstitutsVergV), die im Jahr 2020 auf die zuvor gewährte Vergütung angewandt wurde									0,0
Art. 450 Abs. 1 lit. h Unterabs. (v) CRR zu den Neueinstellungsprämien gemäß § 5 Abs. 5 InstitutsVergV									
Anzahl der Begünstigten einer garantierten variablen Vergütung (Neueinstellungsprämien) gemäß § 5 Abs. 5 InstitutsVergV (nach Köpfen/FTE)		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Gesamtbetrag der garantierten variablen Vergütungen (Neueinstellungsprämien) gemäß § 5 Abs. 5 InstitutsVergV		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Art. 450 Abs. 1 lit. h Unterabs. (v) und (vi) CRR zu den Abfindungen gemäß § 2 Abs. 5 i.V.m. § 5 Abs. 6 InstitutsVergV									
Gesamtbetrag der im Jahr 2020 gewährten Abfindungen		0,0	195.016,4	209.000,0	153.690,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Anzahl der Begünstigten der im Jahr 2020 gewährten Abfindungen (nach Köpfen/FTE)		0,0	1,0	1,0	1,0				0,0
Höchste im Jahr 2020 an eine Einzelperson gewährte Abfindung		0,0	195.016,4	209.000,0	153.690,0				0,0
Gesamtbetrag der im Jahr 2020 gezahlten Abfindungen		0,0	203.861,4	0,0	0,0	0,0	200.000,0		0,0
Anzahl der Begünstigten der im Jahr 2020 gezahlten Abfindungen (nach Köpfen/FTE)		0,0	1,0				1,0		0,0

34 Der Geschäftsbereich „Investment Banking“ einschließlich „Corporate Finance Advice Services“, Private Equity, „Capital Markets“ und Handel.

35 Der Geschäftsbereich „Retail Banking“ einschließlich des gesamten Kreditgeschäfts (gegenüber Privatpersonen und Firmen).

36 Der Geschäftsbereich „Asset Management“ einschließlich des Portfoliomanagements, UCITS-Managements und anderer Formen der Vermögensverwaltung

37 Der Geschäftsbereich „Unternehmensfunktionen“ umfasst Funktionen wie Personal, IT, etc.

38 Der Geschäftsbereich „Unabhängige Kontrollfunktionen“ umfasst die Interne Revision, die Compliance Funktion und das Risikocontrolling.

Die Offenlegung von Vergütungsdaten erfasst gemäß § 16 InstitutsVergV in Verbindung mit Art. 450 CRR auch die quantitativen Angaben für alle Beschäftigten des BayernLB-Konzerns per Stichtag 31. Dezember 2020, aufgeschlüsselt nach Geschäftsbereichen sowie nach Geschäftsleitung und weiteren Beschäftigten.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter									
	Mitglieder des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans nach § 25d KWG	Mitglieder der Geschäftsleitung nach § 25c KWG	Investment Banking ³⁴	Retail Banking ³⁵	Asset Management ³⁶	Unternehmensfunktionen ³⁷	Unabhängige Kontrollfunktionen ³⁸	Sonstige Geschäftsbereiche	DKB inkl. Geschäftsleiter u. exkl. AR
Mitglieder (nach Köpfen)	11	5	149	1.064	74	1.598	573	169	3.737
Gesamtanzahl der Mitarbeiter nach FTE ("Full Time Equivalent") zum Ende des Jahres 2020	11,0	5,0	141,8	966,8	71,0	1.451,4	521,5	158,8	3.478,7
Gesamte Vergütung für das Jahr 2020 (in EUR)	1.165.885,8	9.334.125,9	39.335.558,6	210.312.763,7	23.414.654,4	254.360.265,5	105.018.444,4	11.890.587,9	218.248.382,7
davon gesamte fixe Vergütung (in EUR)	1.165.885,8	8.272.540,9	34.811.903,5	191.753.414,8	19.693.006,5	237.230.525,1	98.113.553,5	10.216.386,6	206.595.822,9
davon gesamte variable Vergütung (in EUR)		1.061.585,0	4.523.655,1	18.559.348,9	3.721.647,9	17.129.740,4	6.904.890,9	1.674.201,3	11.652.559,7
davon BAV		4.427.885,6	18.112.255,8	105.446.470,6	12.004.927,3	124.606.720,7	52.440.829,6	4.355.723,9	13.125.884,1

³⁴ Der Geschäftsbereich „Investment Banking“ einschließlich „Corporate Finance Advice Services“, Private Equity, „Capital Markets“ und Handel.

³⁵ Der Geschäftsbereich „Retail Banking“ einschließlich des gesamten Kreditgeschäfts (gegenüber Privatpersonen und Firmen).

³⁶ Der Geschäftsbereich „Asset Management“ einschließlich des Portfoliomanagements, UCITS-Managements und anderer Formen der Vermögensverwaltung

³⁷ Der Geschäftsbereich „Unternehmensfunktionen“ umfasst Funktionen wie Personal, IT, etc.

³⁸ Der Geschäftsbereich „Unabhängige Kontrollfunktionen“ umfasst die Interne Revision, die Compliance Funktion und das Risikocontrolling.

Die Offenlegung von Vergütungsdaten erfasst gemäß § 16 InstitutsVergV in Verbindung mit Art. 450 CRR auch die Zahl der Risk Taker per Stichtag 31.12.2020, deren Vergütung sich im Geschäftsjahr 2020 auf 1 Mio. oder mehr beläuft aufgeschlüsselt nach Vergütungsstufen von 500.000 EUR bei Vergütungen zwischen 1 Mio. EUR und 5 Mio. EUR sowie aufgeschlüsselt nach Vergütungsstufen von 1 Mio. EUR bei Vergütungen von 5 Mio. EUR und mehr.

Danach gab es im Berichtsjahr im BayernLB-Konzern 10 Risk Taker, die eine Vergütung zwischen 1 Mio. EUR und 2 Mio. EUR erhalten haben (inkl. Leistungen zur betrieblichen Altersvorsorge). Hiervon lagen 5 Risk Taker zwischen 1 Mio. EUR und 1,5 Mio. EUR und 5 Risk Taker zwischen 1,5 Mio. EUR und 2 Mio. EUR. Ohne Berücksichtigung der betrieblichen Altersvorsorge hätte nur ein Risk Taker die Grenze von 1 Mio. EUR knapp überschritten. Über § 2 Abs. 1 InstitutsVergV iVm der Auslegungshilfe zu § 2 ist die Berücksichtigung der Leistungen zur betrieblichen Altersvorsorge inkl. der jeweiligen Zuführungen zu den Pensionsrückstellungen vorgeschrieben.

Daneben gab es insgesamt weitere 11 weitere Risk Taker, deren Vergütung im Jahr 2021 allein aufgrund bilanzieller Effekte bei über 1 Mio. EUR lag. Hierbei handelt es sich um Beschäftigte mit beamtenähnlicher Versorgung, die über die Abbauprogramme der BayernLB in den vorzeitigen Ruhestand traten. Bei diesen Beschäftigten musste infolge des vorzeitigen Ruhestand eine Nachdotierung bei den Rückstellungen zu den Pensionsverpflichtungen vorgenommen werden. Das reine „Aktivgehalt“ dieser Beschäftigtengruppe lag im Berichtsjahr ganz erheblich darunter, zum Teil im fünfstelligen Bereich.



Wir finanzieren Fortschritt.

Bayerische Landesbank
Brienner Straße 18
80333 München
bayernlb.de

