

# Offenlegung



gemäß §§ 7 und 8 der Verordnung über die  
aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme  
von Instituten  
für das Jahr 2012

**DZ BANK AG**

# INHALT

## 1. Vergütungsgrundsätze in der DZ BANK AG

## 2. Die aktuellen Vergütungssysteme in der DZ BANK AG

- 2.1. Vergütungssystem für außertarifliche Mitarbeiter (AT – Vergütungssystem)
- 2.2. Vergütungssystem für dynamisierte außertarifliche Mitarbeiter
- 2.3. Vergütungssystem für Tarifmitarbeiter
- 2.4. Vergütungssystem für Risk Taker
- 2.5. Vergütungssysteme der Auslandsfilialen
- 2.6. Vergütungssystem der Vorstände

## 3. Quantitative Offenlegung

## 1. Vergütungsgrundsätze in der DZ BANK AG

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

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

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

Der variable Gehaltsbestandteil steht in einem angemessenen Verhältnis zum Festgehalt und berücksichtigt sowohl die individuelle Performance des Mitarbeiters als auch die Ergebnisse des Bereiches und des Unternehmens.

Durch regelmäßige Führungsgespräche mit ihrem Vorgesetzten wissen die Mitarbeiter, wo sie in Ihrer Zielerreichung stehen und welche Veränderungen zur persönlichen Weiterentwicklung beitragen können. Dabei ist es wichtig, alle Facetten der Leistungen und Fähigkeiten einzuschätzen.

Abhängig von nationalen Usancen gewährt die DZ BANK ergänzend zu den Gehaltszahlungen auch nichtbare Nebenleistungen.

Die Vergütungssysteme des Hauses werden jährlich von einem Vergütungsausschuss hinsichtlich ihrer Ausgestaltung und Angemessenheit überprüft. Der Vergütungsausschuss besteht aus je einem Bereichsleiter je Dezernat unter Koordination des Personalbereiches. Die Revision, der Rechtsbereich und das Compliance Office sind im Rahmen ihrer Aufgabe eingebunden. Weiterentwicklungen der Vergütungsstruktur und Neusysteme werden ebenfalls dem Gremium zur Konsultation vorgelegt. Der Vergütungsausschuss erstellt einmal jährlich einen Vergütungsbericht für den Vorstand und den Aufsichtsrat. Soweit erforderlich erstattet der Vergütungsausschuss auch anlassbezogenen Bericht. Dem Vorsitzenden des Aufsichtsrates wurde ein direktes Auskunftsrecht gegenüber dem Vergütungsausschuss eingeräumt.

Verantwortlich für die Ausgestaltung der Vergütungssysteme ist der Vorstand. Das Vergütungssystem der Vorstände verantwortet der Aufsichtsrat.

Die DZ BANK bekennt sich zu den Grundsätzen einer nachhaltigen, motivierenden und risikoorientierten Vergütung. Gesetzliche und aufsichtsrechtliche Vorgaben werden hierbei in den Vergütungssystemen berücksichtigt.

## 2. Die aktuellen Vergütungssysteme in der DZ BANK AG

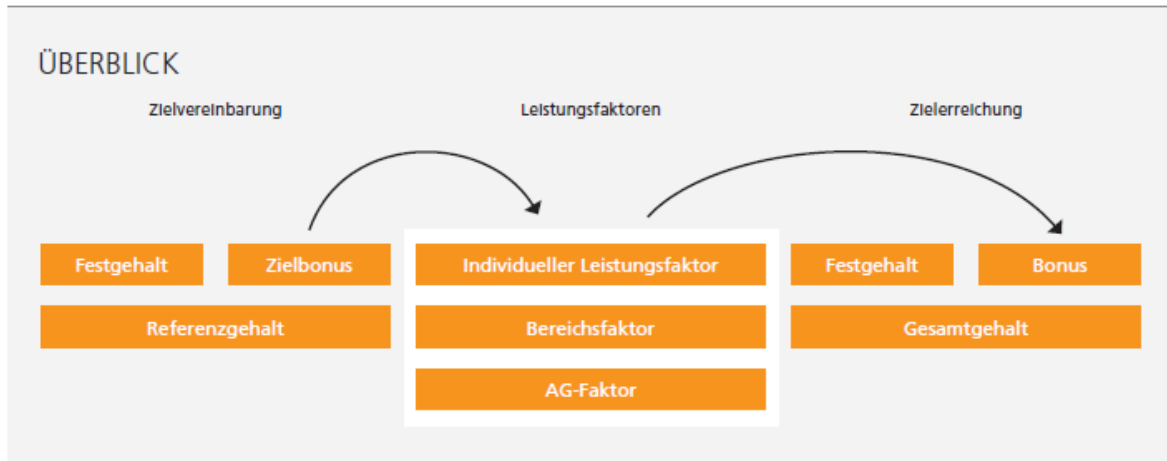
Das Ziel der Vergütungssysteme ist es, durch Festgehalt und einen variablen Gehaltsbestandteil die Leistungen und Ergebnisse der Mitarbeiter angemessen zu honorieren und Leistungsanreize zu setzen: Leistung soll sich lohnen.

In der DZ BANK gelten im Inland für alle Geschäftsbereiche dieselben Vergütungssysteme. Die Unterschiede zwischen außertariflicher und tariflicher Vergütung werden im Folgenden dargestellt. Vorstände und Risk Taker werden aufgrund der regulatorischen Vorgaben in abweichenden Vergütungssystemen entlohnt. Die Vergütungssysteme für die Auslandsfilialen werden in Kapitel 2.6 dargestellt.

Die individuelle Leistung des Mitarbeiters ist einer der Faktoren, nach denen die Höhe des variablen Anteils berechnet wird. Das Ergebnis des jeweiligen Bereiches sowie das Ergebnis der DZ BANK insgesamt sind weitere Faktoren. Damit wird nicht nur die hohe individuelle Leistungsbereitschaft anerkannt, sondern auch sichergestellt, dass die Mitarbeiter aktiv an einer erfolgreichen Zukunft der DZ BANK beteiligt sind.

Externe Berater und Interessengruppen werden bei der Konzeption von Vergütungssystemen bei Bedarf eingebunden. Im Jahr 2012 wurden keine externen Berater in die Konzeption von Vergütungssystemen eingebunden.

Folgende Begriffe kennzeichnen die Vergütungssysteme der DZ BANK:



#### **FESTGEHALT**

Fixer Anteil des Jahresgehaltes

#### **ZIELBONUS**

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

#### **REFERENZGEHALT**

Festgehalt plus Zielbonus

#### **INDIVIDUELLER LEISTUNGSFAKTOR**

Anhand der persönlichen Zielerreichung ermittelter Leistungsgrad

#### **BEREICHSFAKTOR**

Anhand des Geschäftsbereichsergebnisses vom Gesamtvorstand festgelegter Faktor. Bei Mitarbeitern von Dezernatsstäben wird dieser Faktor als Durchschnitt der Bereichsfaktoren des Dezernats gebildet.

#### **AG - FAKTOR**

Anhand des Bankergebnisses vom Gesamtvorstand festgelegter Faktor

#### **BONUS**

Variabler Vergütungsanteil, ermittelt aus den Leistungsfaktoren und dem Zielbonus

#### **GESAMTGEHALT**

Festgehalt plus Bonus

## 2.1 Vergütungssystem für außertarifliche Mitarbeiter (AT – Vergütungssystem)

Die Vergütungsstruktur für außertarifliche Mitarbeiter (AT) ist neben dem in 12 Monatsgehältern gezahlten Festgehalt zum einen geprägt durch einen dem Grunde nach vertraglich festzulegenden leistungs- und ergebnisorientierten Vergütungsanteil (Zielbonus), zum anderen durch ein Verfahren der Stellenbewertung (Verantwortungsstufen).

Das AT – Vergütungssystem gilt für außertarifliche Angestellte der Bank in Deutschland. Leitende Mitarbeiter sind vertraglich an das AT – Vergütungssystem gekoppelt.

### System der Verantwortungsstufen

Jede außertarifliche Stelle der DZ BANK wird anhand der Kriterien Wissen / Können, Problemlösung sowie Verantwortung und strategische Bedeutung bewertet und einer von fünf Verantwortungsstufen zugeordnet. Der prozentuale Anteil des Zielbonus und die Unter- und Obergrenze für die Vergütung des Mitarbeiters hängen von der zugewiesenen Verantwortungsstufe ab.

Für einzelne Bereiche, Abteilungen, Gruppen und Einzelstellen kann die Bank entsprechend der Marktsituation Sondermärkte (z.B. Marktbereiche) definieren. Die Obergrenzen für die variable Vergütung ergeben sich aus den individuellen Zielbonusvereinbarungen und den Obergrenzen für die Bonusfaktoren.

Die Gehaltsbandbreiten jeder Verantwortungsstufe werden jährlich überprüft und bei Bedarf angepasst. Die Anpassungen erfolgen nach Marktpositionierung und Ertragslage der Bank sowie der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung.

### Vereinbarung des Zielbonus

Der variable Vergütungsanteil kann durch die Vereinbarung des Zielbonus – im Rahmen der Bandbreite der Verantwortungsstufe – individuell gestaltet werden. Die Festlegung erfolgt in Absprache zwischen Führungskraft und Mitarbeiter.

### Zielvereinbarung und Zielerreichung

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 vereinbaren bis 1. März des laufenden Jahres gemeinsam 3 bis 5 konkrete, anspruchsvolle und messbare Einzelziele. Diese werden mit Gewichtungsfaktoren versehen und mit Terminen hinterlegt.

Bei der Bonusberechnung wird das Ziel verfolgt, nicht nur die hohe individuelle Leistungsbereitschaft anzuerkennen, sondern auch die Mitarbeiter aktiv an der Entwicklung des jeweiligen Bereiches sowie an der DZ BANK als Unternehmen zu beteiligen. Daher werden mit den Bereichs- und Unternehmenszielen weitere Leistungsfaktoren zur Ermittlung des Bonus herangezogen. Die Festlegung und Größenordnung werden in der nachfolgenden Grafik dargestellt und erläutert.

LEISTUNGSFAKTOREN	INDIVIDUELLER LEISTUNGSFAKTOR	BEREICHSAKTOR	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 Vorstandszuzernent 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.



### **Berechnung des variablen Anteils**

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

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

Der Bonus wird mit der Gehaltsabrechnung im April des dem Geschäftsjahr folgenden Jahres ausgezahlt. Das Festgehalt wird in zwölf monatlich gleichen Teilbeträgen ausgezahlt.

## **2.2 Vergütungssystem für dynamisierte außertarifliche Mitarbeiter**

Das Vergütungssystem für dynamisierte außertarifliche Mitarbeiter war bis zum Jahr 2004 das reguläre Vergütungssystem für außertarifliche Beschäftigte der DZ BANK. Der Umstieg in das aktuelle System erfolgte freiwillig.

Es unterscheidet sich zum aktuellen unter Punkt 2.1 beschriebenen System in zwei Punkten:

- Die Höhe des Festgehaltes ist in seiner Entwicklung an die Tarifabschlüsse gekoppelt. Tarifierhöhungen werden somit automatisch weitergegeben.
- Im Regelfall besteht kein Anspruch auf eine variable Vergütung. Durch Gehaltsanpassungen seit 2004 wurden jedoch auch für einige Mitarbeiter, die unter dieses System fallen, Zielboni eingeführt. Die Berechnung des Bonus erfolgt in diesen Fällen gemäß dem unter 2.1 beschriebenen Vorgehen.

## 2.3 Vergütungssystem für Tarifmitarbeiter

Das Vergütungssystem für Tarifmitarbeiter gilt grundsätzlich für alle tariflich entlohnten Mitarbeiter an allen Standorten der DZ BANK in Deutschland. Hiervon ausgenommen sind geringfügig beschäftigte Mitarbeiter und Mitarbeiter während der Zeit, in der sie sich in Ausbildungs- und Nachwuchskräfteprogrammen befinden.

### Aufbau der Vergütungsstruktur

Das Jahresgehalt der Tarifmitarbeiter setzt sich wie folgt zusammen:

- 12 Monatsgehälter
- 1 Sonderzahlung (13. Monatsgehalt)
- Bonus
- Zusatz – Bonus

### Monatsgehälter

Das Monatsgehalt richtet sich nach der jeweiligen Tarifgruppe (TG 1 bis TG 9) und dem entsprechenden Berufsjahr. Die Höhe des Monatsgehaltes ist in einer Tabelle unter dem Punkt „Gehaltstarifvertrag“ für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie die Genossenschaftlichen Zentralbanken in der jeweils gültigen Fassung zu finden.

Tariftabelle 2012 (in EUR):

Berufsjahr	TG 1	TG 2	TG 3	TG 4	TG 5	TG 6	TG 7	TG 8	TG 9
im 1.-2.	1 983	2 052	2 153	2 248	2 338				
im 3.-4.	2 093	2 181	2 261	2 361	2 464	2 598			
im 5.-6.	2 202	2 302	2 365	2 474	2 591	2 756	2 944		
im 7.-8.	2 338	2 452	2 469	2 586	2 721	2 915	3 141	3 395	
im 9.			2 603	2 701	2 849	3 078	3 332	3 612	3 890
im 10.				2 812	2 974	3 244	3 529	3 829	4 134
im 11.					3 112	3 409	3 723	4 049	4 378

Das Monatsgehalt wird zwölf Mal im Jahr ausgezahlt.

Weitere zusätzliche Bestandteile des Monatsgehaltes können tarifliche und / oder außertarifliche Zulagen sein.

### **Sonderzahlung**

Ein weiterer Vergütungsbestandteil ist eine jährliche Sonderzahlung. Die Höhe der Sonderzahlung orientiert sich am Tarifvertrag („13. Monatsgehalt“). Sie beträgt derzeit ein Monatsgehalt.

### **Bonus**

Der Bonus ist der leistungsbezogene Anteil des Vergütungssystems. Er basiert auf einem Zielbonus in Höhe von 75% eines Monatsgehaltes, multipliziert mit drei Faktoren analog zum AT - Vergütungssystem:

- Individueller Leistungsfaktor
- Bereichsfaktor
- AG-Faktor

Die Berechnung des Bonus erfolgt analog zur unter Punkt 2.1 skizzierten Vorgehensweise im AT – Vergütungsmodell.

### **Zusatz – Bonus**

Die Auszahlung des Zusatz - Bonus hängt vom Gesamterfolg der DZ BANK ab. Die Mitarbeiter partizipieren hierdurch unmittelbar an einem positiven Unternehmensergebnis. Konkret bedeutet dies, dass ab einem AG – Faktor von 1,0 oder höher an alle Tarifmitarbeiter ein Zusatz-Bonus in Höhe von 25 % eines Monatsgehaltes ausgezahlt wird. Bei einem AG – Faktor unter 1,0 entfällt der Zusatz – Bonus grundsätzlich. Der Gesamtvorstand kann den Zusatz - Bonus jedoch freiwillig gewähren, ohne dass die genannten Voraussetzungen vorliegen.

## 2.4 Vergütungssystem für Risk Taker

Im Rahmen einer Risikoanalyse wurde die Identifizierung der „Risk Taker“ gemäß § 5 Absatz 1 Satz 1 Instituts - Vergütungsverordnung abgeschlossen. Es wurden unterhalb des Vorstandes 10 „Risk Taker“ anhand eines Kriterienkatalogs identifiziert. Im Kriterienkatalog wurden die Größe, die Art der Geschäftstätigkeit, das Geschäftsvolumen sowie die Höhe der Risiken und ihre Erträge als Geschäftsbereich berücksichtigt. Innerhalb der identifizierten Geschäftsbereiche wurden durchgehend die Bereichsleiter als „Risk Taker“ definiert. Unterhalb der Bereichsleitersebene finden sich keine Mitarbeiter, die aufgrund der Stellung, der Tätigkeit, der Entscheidungskompetenz oder der Höhe und Struktur der Vergütung als „Risk Taker“ zu definieren sind.

Die Ermittlung des Gesamtbonus erfolgt entsprechend dem System für AT – Mitarbeiter, wobei auch risikoadjustierte Ziele vereinbart werden.

Die Bonusauszahlung wurde entsprechend den Vorgaben der Instituts - Vergütungsverordnung angepasst. Nur 20 % des erreichten Bonus werden 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 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.

Die Bank überprüft bei einer wesentlichen Änderung der Organisationsstruktur (Schaffung neuer Bereiche, Zusammenlegung von Bereichen), ob die Anzahl und Definition der Risk Taker verändert werden muss.

## 2.5 Vergütungssysteme der Auslandsfilialen

Die internationalen Vergütungsstrukturen der DZ BANK sind dezentral organisiert. Neben lokal üblichem Festgehalt und Nebenleistungen werden verschiedene variable Komponenten gezahlt, die von den Systemen in Deutschland abweichen.

### Bonusregelungen Auslandsfilialen

<b>New York</b>	<p><u>Zielbonus-System</u></p> <p>Bonuszahlung: 100% im März des auf das Geschäftsjahr folgenden Jahres</p> <p>Kalkulation: diskretionär auf Basis der individuellen Leistung, der Filial- Bereichs- und Bankergebnisse</p> <p><u>Profit Participation Plan (PPP) für SFP (Project Finance)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bonuszahlung: 75% im März des auf das Geschäftsjahr folgenden Jahres; übrige 25% werden in den drei Folgejahren ausgezahlt</li> <li>• Kalkulation: abhängig vom Nettoergebnis nach Risikoanpassung (RANI) der Abteilung</li> </ul>
<b>London</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diskretionäre Bonuszahlung, kein Zielbonussystem</li> <li>• Bonusvorschläge orientieren sich an folgenden Kriterien:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lokale Marktbedingungen</li> <li>- Interne und externe Gehaltsvergleiche</li> <li>- Bank-Ergebnis</li> <li>- Filial-Ergebnis</li> <li>- Abteilungs-/ Gruppen-Ergebnis</li> <li>- individuelle Zielerreichung</li> <li>- Bonushöhen unterscheiden sich nach Front- und Back-Office-Einheiten</li> </ul> </li> </ul>
<b>Singapur</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diskretionäre Bonuszahlung, kein Zielbonussystem</li> <li>• Bonusvorschläge orientieren sich neben der individuellen Leistung und der Bereichsleistung auch an den im Markt gezahlten Boni</li> </ul>
<b>Hong Kong</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diskretionäre Bonuszahlung, kein Zielbonussystem</li> <li>• Bonusvorschläge orientieren sich neben der individuellen Leistung auch an den im Markt gezahlten Boni</li> </ul>

Vier Geschäftsbereiche (Kapitalmärkte Internationale Kunden, Kapitalmärkte Aktienkunden, Kapitalmärkte Handel und seit 2012 Group Treasury) wenden auch international das deutsche AT – Vergütungssystem wie unter 2.1 beschrieben an und weichen somit von Standort bezogenen Regelungen ab. Auch die Boni der Auslandsfilialleiter werden entsprechend des AT – Vergütungssystems berechnet. Anstelle des Bereichsfaktors tritt ein Branch Faktor.

## 2.6 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 an die nachhaltige Wertentwicklung der DZ BANK gebunden. Negative 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.

### 3. Quantitative Offenlegung

Gemäß §§ 7 und 8 Instituts – Vergütungsverordnung finden Sie in diesem Abschnitt Informationen über die Höhe und Aufteilung der Vergütung in der DZ BANK. Stichtag für das Festgehalt ist der 31.12.2012. Die variable Vergütung für das Jahr 2012 wurde im April 2013 gezahlt. Dargestellt sind alle aktiven Mitarbeiter ohne Nachwuchskräfte. Bei der Anzahl der Mitarbeiter mit variabler Vergütung sind auch im Jahr 2012 ausgetretene Mitarbeiter enthalten. Der Anteil des Zielbonus, der aufgrund der Faktorenuntergrenzen nicht im Ermessen der Bank steht, ist Teil der festen Vergütung und wird im Folgenden als solcher ausgewiesen.

#### Mitarbeiter (ohne Vorstand)

	Betrag (in Mio. EUR)	Prozent	Anzahl
Feste Vergütung (alle Geschäftsfelder)	294,4	80%	4.074
Variable Vergütung (alle Geschäftsfelder)	75,1	20%	3.886
<b>Gesamtvergütung (alle Geschäftsfelder)</b>	<b>369,5</b>	<b>100%</b>	<b>4.074</b>
<b>Geschäftsfeld Unternehmenssteuerung</b>			
Feste Vergütung	49,8	87%	849
Variable Vergütung	7,6	13%	678
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>57,4</b>	<b>100%</b>	<b>849</b>
<b>Geschäftsfeld Verbund und Stabsaufgaben</b>			
Feste Vergütung	13,1	82%	169
Variable Vergütung	2,8	18%	197
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>15,9</b>	<b>100%</b>	<b>197</b>
<b>Geschäftsfeld Risiko- und Prozessmanagement</b>			
Feste Vergütung	103,2	87%	1.607
Variable Vergütung	14,9	13%	1.578
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>118,1</b>	<b>100%</b>	<b>1.607</b>
<b>Geschäftsfeld Firmenkunden- und Kapitalmarktgeschäft</b>			
Feste Vergütung	126,7	72%	1.431
Variable Vergütung	49,5	28%	1.417
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>176,2</b>	<b>100%</b>	<b>1.431</b>
<b>Auslandsfilialen (Lokale Mitarbeiter ohne Zuordnung zu den Geschäftsfeldern)</b>			
Feste Vergütung	1,6	84%	18
Variable Vergütung	0,3	16%	16
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>1,9</b>	<b>100%</b>	<b>18</b>

## Vorstand

	Betrag (in Mio. EUR)	Prozent	Anzahl
Feste Vergütung	6,1	81%	7
Variable Vergütung	1,4	19%	7
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>7,5</b>	<b>100%</b>	<b>7</b>
<b>Nähere Angaben zur variablen Vergütung</b>			
Zahlungen bei Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses	-	-	-
Zurückbehaltener Anteil	1,1		7
Ausbezahlter Anteil	0,3		7
Ausweis etwaiger Malusse	-	-	-
Anteil der von einer nachhaltigen Wertentwicklung des Instituts abhängt	1,1		7
Bedeutende vertragliche Abfindungen	-	-	-

## „Risk Taker“ gemäß § 5 Absatz 1 Satz 1 Instituts-Vergütungsverordnung

	Betrag (in Mio. EUR)	Prozent	Anzahl
Feste Vergütung	2,2	48%	9
Variable Vergütung	2,3	52%	9
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>4,6</b>	<b>100%</b>	<b>9</b>
<b>Nähere Angaben zur variablen Vergütung</b>			
Zahlungen bei Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses	-	-	-
Zurückbehaltener Anteil	1,8	-	-
Ausbezahlter Anteil	0,5	-	-
Ausweis etwaiger Malusse	-	-	-
Anteil der von einer nachhaltigen Wertentwicklung des Instituts abhängt	1,8	-	-
Bedeutende vertragliche Abfindungen	-	-	-

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