



LUXEMBURG

DEUTSCHLAND

BERLIN  
DÜSSELDORF  
FRANKFURT  
HAMBURG  
HANNOVER  
LEIPZIG  
MÜNCHEN  
NÜRNBERG  
OLDENBURG  
STUTTGART

SCHWEIZ

SINGAPUR

LUXEMBURG

## OFFENLEGUNGSBERICHT 2015 DER DZ PRIVATBANK S.A. UND DER NACHGEORDNETEN UNTERNEHMEN 2015

Gemäß des Rundschreibens 10/496 der Commission des Surveillance du Secteur Financier (CSSF) sowie gemäß §16 der Institutsvergütungsverordnung (Verordnung des Bundesministeriums der Finanzen, Deutschland) in Verbindung mit Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr.575/2013 (CRR)

# INHALT

- 2 EINLEITUNG
- 3 DAS VERGÜTUNGSSYSTEM DER DZ PRIVATBANK
  - A. Vergütungssystem für Mitarbeiter
  - B. Vergütungssystem der Risk Taker
  - C. Vergütungssystem des Vorstandes der DZ PRIVATBANK S.A. und der Generaldirektion der DZ PRIVATBANK (Schweiz) AG
- 5 VERGÜTUNGSGOVERNANCE
- 6 QUANTITATIVE ANGABEN
- 7 AUSBLICK

# EINLEITUNG

Die Luxemburger Aufsichtsbehörde CSSF (Commission de Surveillance du Secteur Financier) fordert in ihren Rundschreiben 10/496 und 11/505 die Banken auf, ihre Vergütungsgrundsätze im Gesamtzusammenhang zu dokumentieren, um sie nachvollziehbar zu machen. Zudem hat die luxemburgische Kammer der Abgeordneten am 23. Juli 2015 einen neuen Gesetzestext (Loi du 23 juillet 2015) verabschiedet, der die europäischen Eigenkapitalrichtlinien (CRD IV) in das nationale Recht umsetzt. In diesem Gesetzestext werden regulatorische Anforderungen für die Vergütung in Banken festgelegt.

Die DZ PRIVATBANK muss neben den Anforderungen der CSSF die Bestimmungen der Institutsvergütungsverordnung (Rechtsverordnung des Bundesfinanzministeriums in Deutschland) beachten. Die Verordnung findet zwar keine unmittelbare Anwendung auf Kreditinstitute mit Sitz in Luxemburg, aus § 27 der Institutsvergütungsverordnung (IVV) ergibt sich jedoch die Verpflichtung für das Leitungsorgan des übergeordneten Unternehmens (DZ BANK AG, Frankfurt), die Einhaltung der Anforderungen der Verordnung auch in nachgeordneten Unternehmen und damit auch in Konzerngesellschaften im Ausland sicherzustellen, sofern diese nationalem Recht nicht entgegenstehen.

Zu den im nachfolgenden Bericht erfassten Gesellschaften zählen:

DZ PRIVATBANK S.A. in Luxemburg

DZ PRIVATBANK Singapore Ltd.

DZ PRIVATBANK (Schweiz) AG

Europäische Genossenschaftsbank S.A. in Luxemburg

IPConcept (Luxemburg) S.A.<sup>1</sup>

IPConcept (Schweiz) AG

Im weiteren Text umfasst die DZ PRIVATBANK auch alle ihre vorgenannten Tochtergesellschaften.

Aus der oben genannten Verpflichtung aus § 27 IVV ergeben sich die Offenlegungsanforderungen nach § 16 IVV. Als CRR-Institut hat die Offenlegung der DZ PRIVATBANK S.A. ebenso wie die derjenigen Tochtergesellschaften, die ebenfalls als CRR-Institute gelten, demnach ausschließlich nach Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 (CRR) zu erfolgen. Gemäß Artikel 450 CRR hat die Bank für Mitarbeiterkategorien, deren Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil der Bank auswirkt (Risk Taker), bestimmte quantitative und qualitative Informationen offenzulegen.

Der vorliegende Offenlegungsbericht wird auf der Internetseite der DZ PRIVATBANK S.A. veröffentlicht.

---

<sup>1</sup> Unterliegt als Kapitalanlagegesellschaft dem Geltungsbereich der Richtlinie 2011/61/EU über die Verwalter alternativer Investmentfonds, auch AIFM-Richtlinie (AIFMD).

# DAS VERGÜTUNGSSYSTEM DER DZ PRIVATBANK

## A. VERGÜTUNGSSYSTEM FÜR MITARBEITER

Das Vergütungssystem der DZ PRIVATBANK leitet sich aus der Geschäfts- und Risikostrategie des Unternehmens ab. So stellt die ziel- und leistungsorientierte Ausrichtung des Arbeitens eine zentrale Aussage im Leitbild der DZ PRIVATBANK dar. Dies spiegelt sich im Vergütungssystem wider, das für alle Standorte grundsätzlich einheitlich gestaltet ist, dabei aber Rücksicht auf landesspezifische Besonderheiten nimmt, die sich z.B. aus tarifvertraglichen Regelungen ergeben. Die nachfolgend beschriebene Systematik findet daher keine Anwendung auf Mitarbeiter im Tarifbereich in Luxemburg und Deutschland. Für die DZ PRIVATBANK Singapore Ltd. gelten für die Bonusfindung ergänzend besondere Regelungen (Balanced Score Card).

Die Vergütung der Mitarbeiter in der DZ PRIVATBANK setzt sich aus einem angemessenen Jahresfestgehalt und einer variablen leistungs- und ergebnisorientierten Vergütung zusammen.

Das Jahresfestgehalt leitet sich aus dem System der Verantwortungsstufen ab: Jede nicht einer tarifvertraglichen Regelung unterliegende Funktion ist einer Verantwortungsstufe mit korrespondierendem Gehaltsband zugeordnet, innerhalb derer sich die Jahresfestvergütung der Funktionsinhaber bewegt. Jeder Mitarbeiter erhält einen individuellen Referenzbonus, der an die zugehörige Verantwortungsstufe gekoppelt ist.

Das Bonussystem verknüpft diese Referenzboni sowohl mit der individuellen Leistung als auch der Leistung der jeweiligen Segmente sowie der DZ PRIVATBANK insgesamt. Die Leistung auf diesen drei Ebenen wird über Faktoren bestimmt (individueller Leistungsfaktor, Segmentfaktor und Hausfaktor) und mit den Referenzboni zur Ermittlung der tatsächlich zur Auszahlung kommenden Bonuszahlungen multipliziert. Die individuelle Leistung wird auf der Grundlage einer Leistungsbeurteilung in Kombination mit Zielvereinbarungen im Rahmen des jährlichen Mitarbeitergesprächs festgestellt und in den individuellen Leistungsfaktor überführt. Die Festsetzung von Segment- und Hausfaktor erfolgt durch den Vorstand der DZ PRIVATBANK S.A. und berücksichtigt Kriterien, die dem nachhaltigen Erfolg Rechnung tragen. Die dem Bonussystem zugrundeliegenden Leistungsparameter leiten sich aus den Zielen der Geschäfts- und Risikostrategie ab und unterstützen damit das Erreichen der strategischen Ziele der DZ PRIVATBANK.

Die Faktoren bewegen sich in den folgenden Bandbreiten:

<b>Leistungsfaktoren</b>	<b>Individueller Leistungsfaktor</b>	<b>Segmentfaktor</b>	<b>Hausfaktor</b>
<b>Größenordnung</b>	0,5 – 1,8	0,8 – 1,2	0,8 – 1,2
<b>Festlegung</b>	Gespräch mit der Führungskraft im Rahmen des jährlichen Mitarbeitergesprächs	Festlegung durch den Gesamtvorstand auf Vorschlag des für das Segment zuständigen Vorstandes	Festlegung durch den Gesamtvorstand

Aus den genannten Faktoren ergibt sich ein maximales variables Vergütungspotential in Höhe des 2,59-fachen des jeweiligen Referenzbonus. In wenigen Einzelfällen ergibt sich aus dem individuellen Verhältnis von Referenzbonus zum Jahresfestgehalt die theoretische Möglichkeit, dass die variable Vergütung das Jahresfestgehalt übersteigen könnte. In 2015 wurde daher das Vergütungssystem hinsichtlich der regulatorischen Forderung angepasst, dass die variable Vergütung auf die Höhe des vertraglich fixierten Festgehaltes begrenzt ist.

Die Mitarbeiter sind verpflichtet, keine persönlichen Absicherungs- oder sonstigen Gegenmaßnahmen zu treffen, welche die Risikoorientierung ihrer Vergütung einschränken oder aufheben. Dazu gehören insbesondere externe Absicherungsgeschäfte unter Begründung einer Leistungspflicht durch Dritte sowie der Abschluss von Finanztermingeschäften, jeweils soweit damit das Risiko einer geringeren variablen Vergütung beschränkt oder ausgeschlossen wird.

Unabhängig von der oben beschriebenen Systematik ist es jederzeit möglich, einen individuellen Leistungsfaktor und/oder den Hausfaktor und damit auch den gesamten Bonus auf null zu setzen, sofern dies aufgrund der individuellen Leistung des betreffenden Mitarbeiters bzw. dem Ergebnis der DZ PRIVATBANK erforderlich erscheint. Darüber hinaus ist zu ergänzen, dass sich die Vergütung der Mitarbeiter in Kontrolleinheiten nicht maßgeblich am wirtschaftlichen Erfolg oder der Risikonahme von Marktsegmenten oder -bereichen orientiert, sondern vorrangig an deren individuellen, mit ihrer Funktion verbundenen Zielerreichung, unabhängig von den Bereichen bzw. Funktionen, die sie kontrollieren bzw. betreuen.

Garantierte variable Vergütungen werden nur ausnahmsweise im Falle der Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses vereinbart und sind dann beschränkt auf das erste Jahr der Tätigkeit.

## B. VERGÜTUNGSSYSTEM DER RISK TAKER

Das Vergütungssystem für Risk Taker wurde 2015 rückwirkend zum 1. Januar 2015 gemäß den Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung neu eingeführt. Ebenso wie im Vergütungssystem für AT-Mitarbeiter darf der rechnerisch maximal erreichbare Bonusbetrag eines Mitarbeiters das vertraglich fixierte feste Grundgehalt nicht überschreiten. Ferner sind auch hier die Mitarbeiter verpflichtet, keine persönlichen Absicherungs- oder sonstigen Gegenmaßnahmen zu treffen, welche die Risikoorientierung ihrer Vergütung einschränken oder aufheben, und die Bemessung der variablen Vergütung der Mitarbeiter in Kontrolleinheiten orientiert sich vorrangig an ihrer individuellen, mit ihrer Kontrollfunktion verbundenen Zielerreichung, unabhängig von den Bereichen/Funktionen, die sie kontrollieren.

Für die Risk Taker wurde eine Zielvereinbarungssystematik eingeführt, welche Gesamtbank-, Segment- und Individualziele berücksichtigt. Da es sich um ein additives Maximalbonussystem handelt, kann eine Zielerreichung bei einzelnen Zielen zwischen null und 180 Prozent liegen, die Gesamtzielerreichung ist jedoch auf 100 Prozent des (Maximal-) Bonus begrenzt. Zudem wurden Zurückhalte- („Deferral“) und Verfügungssperrfristen („Retention“) eingeführt. Diesen Regelungen zufolge werden nur 20 Prozent des erreichten Bonus unmittelbar im Folgejahr ausgezahlt. Die Auszahlungen der weiteren 80 Prozent des für das vorangegangene Geschäftsjahr festgesetzten Bonus erfolgen gestreckt über einen Zeitraum von insgesamt bis zu vier Jahren unter Berücksichtigung von Zurückhalte- und Verfügungssperrfristen. Dabei sind sämtliche für die verzögerte Auszahlung vorgesehenen Beträge durch eine Koppelung an die Entwicklung des Aktienwertes an die nachhaltige Wertentwicklung der DZ PRIVATBANK S.A. gebunden. Negative Erfolgsbeiträge werden bei der Bonusfestsetzung sowie bei der Festsetzung der anteiligen Deferrals berücksichtigt. Dies kann zu einem Abschmelzen bzw. zu einer Streichung der variablen Vergütung führen. Während der Zurückhalte- und Verfügungssperrfristen ist die variable Vergütung nicht erdient.

Auf diese Form der Auszahlung kann verzichtet werden, wenn die jeweiligen aufsichtsrechtlichen Bestimmungen dies erlauben. Dies ist der Fall, wenn der Auszahlbonus eine bestimmte Höhe (z.Z. 50 TEUR) nicht übersteigt.

## C. VERGÜTUNGSSYSTEM DES VORSTANDES DER DZ PRIVATBANK S.A. UND DER GENERALDIREKTION DER DZ PRIVATBANK (SCHWEIZ) AG

Im Vergütungssystem für die Vorstände und für die Generaldirektion wird neben dem Festgehalt eine variable Vergütung in Höhe von maximal 35 Prozent des Festgehalts gewährt. Der Bonus beträgt je nach Zielerreichung zwischen 0 und max. 180 Prozent des Referenzbonus. Zur Ermittlung der Bonushöhe werden quantitative und qualitative Ziele aus der Unternehmensstrategie in Form von Konzern-, Bank-, Dezernats- und Individualzielen abgeleitet. Nur 20 Prozent des erreichten Bonus werden unmittelbar im Folgejahr nach Feststellung des Jahresabschlusses und Festsetzung durch den Aufsichtsrat ausgezahlt. Die Auszahlungen der weiteren 80 Prozent des für das vorangegangene Geschäftsjahr festgesetzten Bonus erfolgen gestreckt über einen Zeitraum von insgesamt bis zu vier Jahren unter Berücksichtigung von Zurückhalte- („Deferral“) und Verfügungssperrfristen („Retention“). Dabei sind sämtliche für die verzögerte Auszahlung vorgesehenen Beträge durch eine Koppelung an die Entwicklung des Aktienwertes an die nachhaltige Wertentwicklung der DZ PRIVATBANK S.A. gebunden. Negative Erfolgsbeiträge werden bei der Bonusfestsetzung sowie bei der Festsetzung der anteiligen „Deferrals“ berücksichtigt. Dies kann zu einem Abschmelzen bzw. zu einer Streichung der variablen Vergütung führen. Während der Zurückhalte- („Deferral“) und Verfügungssperrfristen („Retention“) ist die variable Vergütung nicht erdient. Verantwortlich für die Festlegung des Vergütungssystems der Vorstände ist der Aufsichtsrat der DZ PRIVATBANK S.A., für die der Generaldirektion der Verwaltungsrat der DZ PRIVATBANK (SCHWEIZ) AG.

# VERGÜTUNGSGOVERNANCE

Der Vorstand ist für die angemessene Ausgestaltung des Vergütungssystems der Mitarbeiter verantwortlich. Dies beinhaltet die regelmäßige Überprüfung des Vergütungssystems auf Konformität mit den regulatorischen Anforderungen, der Genehmigung von Budgets zur variablen Vergütung sowie von Grundgehaltsanpassungen. Der Aufsichtsrat wird entsprechend seiner Kompetenzen in diesen Prozess eingebunden.

Die Zuständigkeit für die Vergütung des Vorstandes der DZ PRIVATBANK S.A. liegt beim Aufsichtsrat. Die Vorstandsvergütung ist in den jeweiligen Verträgen geregelt. Die Festsetzung der auf das jeweilige Geschäftsjahr entfallenden variablen Vergütung erfolgt durch den Aufsichtsrat entsprechend der diesbezüglich formulierten Vergütungsgrundsätze.

Die Zuständigkeit für die Vergütung der Generaldirektion der DZ PRIVATBANK (SCHWEIZ) AG liegt beim Verwaltungsrat. Die Vergütung der Mitglieder der Generaldirektion ist in den jeweiligen Verträgen geregelt. Die Festsetzung der auf das jeweilige Geschäftsjahr entfallenden variablen Vergütung erfolgt durch den Verwaltungsrat entsprechend der diesbezüglich formulierten Vergütungsgrundsätze.

In 2015 wurde der regulatorisch geforderte Vergütungskontrollausschuss im Präsidium des Aufsichtsrates etabliert. Des Weiteren wurden ein Vergütungsbeauftragter sowie ein Vertreter bestellt. Der Vergütungsbeauftragte erstellt mindestens einmal im Jahr einen Vergütungskontrollbericht zur Kenntnis und Information des Vergütungskontrollausschusses.

# QUANTITATIVE ANGABEN

In der folgenden Tabelle werden Informationen über die Höhe und Aufteilung der Vergütung in der DZ PRIVATBANK und den oben genannten nachgeordneten Unternehmen offengelegt. Die Vergütungsbeträge sind kaufmännisch gerundet. Daher können die ausgewiesenen Summen geringfügig von den rechnerischen Summen der Einzelwerte abweichen.

	Aufsichts- rat	Vorstand	Invest- ment Banking	Private Banking & Asset Management	Corporate Functions	Kontroll- funktionen	Sonstige
<b>Anzahl</b>	30	15					
<b>Risk Taker</b>			1	5	3	2	2
<b>Risk Taker im Senior Management</b>			1	5	3	2	2
<b>Fixe Vergütung gesamt in Mio. Euro</b>	0,3 €	5,1 €	0,3 €	1,0 €	0,7 €	0,4 €	0,7 €
davon in bar	0,3 €	5,1 €	0,3 €	1,0 €	0,7 €	0,4 €	0,7 €
davon in Aktien oder aktienbasierter Vergütung	-	-	-	-	-	-	-
davon in anderen Instrumenten	-	-	-	-	-	-	-
<b>Variable Vergütung gesamt in Mio. Euro</b>	-	1,2 €	0,0 €	0,1 €	0,1 €	0,1 €	0,1 €
davon in bar	-	0,2 €	0,0 €	0,1 €	0,1 €	0,1 €	0,1 €
davon in Aktien oder aktienbasierter Vergütung	-	0,9 €	0,0 €	0,0 €	0,0 €	0,0 €	0,0 €
davon in anderen Instrumenten	-	-	-	-	-	-	-
<b>Gesamtbetrag der aufgeschobenen variablen Vergütung im Geschäftsjahr 2015 in Mio. Euro</b>	-	0,7 €	0,0 €	0,0 €	0,0 €	0,0 €	0,0 €
davon aufgeschoben in bar	-	-	-	-	-	-	-
davon aufgeschoben in Aktien oder aktienbasierter Vergütung	-	0,7 €	0,0 €	0,0 €	0,0 €	0,0 €	0,0 €
davon aufgeschoben in anderen Instrumenten	-	-	-	-	-	-	-
Zusätzliche Informationen zur variablen Vergütung							
<b>Artikel 450 h(iii) CRR – Beträge der ausstehenden zurückbehaltenen Vergütung aus den Vorjahren in Mio. Euro</b>	-	2,5 €	0,0 €	0,0 €	0,0 €	0,0 €	0,0 €
<b>Artikel 450 h(iv) CRR – während des Geschäftsjahres ausgezahlte Beträge aus zurückbehaltener Vergütung der Vorjahre in Mio. Euro</b>	-	0,8 €	0,0 €	0,0 €	0,0 €	0,0 €	0,0 €
<b>Anzahl</b>	-	9	0	0	0	0	0

<b>Beträge der zurückbehaltenen Vergütung aus den Vorjahren, die während des Geschäftsjahres infolge von Leistungsanpassungen gekürzt wurden in Mio. Euro</b>	-	0,0 €	0,0 €	0,0 €	0,0 €	0,0 €	0,0 €
<b>Anzahl der Mitarbeiter, die eine garantierte variable Vergütung erhalten haben</b>	0	0	0	0	0	0	0
<b>Gesamtsumme der garantierten variablen Vergütung in Mio. Euro</b>	-	-	-	-	-	-	-
<b>Anzahl der Mitarbeiter, die eine Abfindung erhalten haben</b>	0	1	0	0	0	0	0
<b>Gesamtsumme der Abfindungszahlungen in Mio. Euro</b>	-	0,1 €	-	-	-	-	-
<b>Artikel 450 h(vi) – Höchste Abfindungszahlung, die einer Person gewährt wurde in Mio. Euro</b>	-	0,1 €	-	-	-	-	-
<b>Zusätzliche Informationen zur Gesamtvergütung</b>	-	-	-	-	-	-	-
<b>Anzahl Personen, mit einer Gesamtvergütung von mehr als 1,0 Mio. €</b>	-	-	-	-	-	-	-

Alle Angaben basieren auf dem Stichtag 31. Dezember 2015, daher sind auch Leistungsanpassungen insoweit berücksichtigt, wie sie zum Stichtag bekannt waren.

## AUSBLICK

Die Qualifizierung der DZ PRIVATBANK als bedeutendes Institut im Sinne der Institutsvergütungsverordnung im September 2014 machte verschiedene Anpassungen erforderlich. So sind für 2015 erstmals Risk Taker auf der Basis der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 604/2014 der Kommission vom 4. März 2014 in Ergänzung der Richtlinie 2013/36/EU des Europäischen Parlaments und des Europäischen Rates identifiziert worden.

Luxemburg, im Juni 2016  
DZ PRIVATBANK



DZ PRIVATBANK S. A.  
Geschäftsadresse:  
4, rue Thomas Edison  
L-1445 Strassen, Luxembourg  
Postanschrift:  
Boîte Postale 661  
L-2016 Luxembourg

Telefon + 352 44903-1  
Telefax + 352 44903-2001

[www.dz-privatbank.com](http://www.dz-privatbank.com)  
E-Mail [info@dz-privatbank.com](mailto:info@dz-privatbank.com)

BERLIN  
DÜSSELDORF  
FRANKFURT  
HAMBURG  
HANNOVER  
LEIPZIG  
LUXEMBURG  
MÜNCHEN  
NÜRNBERG  
SINGAPUR  
STUTTGART  
ZÜRICH