



LUXEMBURG

OFFENLEGUNGSBERICHT 2016 DER DZ PRIVATBANK S.A. UND DER NACHGEORDNETEN UNTERNEHMEN

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

EINLEITUNG

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

VERGÜTUNGSGOVERNANCE

QUANTITATIVE ANGABEN

AUSBLICK



EINLEITUNG

Die Commission de Surveillance du Secteur Financier (CSSF) 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 verabschiedet (Loi du 23 juillet 2015), 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. (Luxemburg),
DZ PRIVATBANK Singapore Ltd.,
DZ PRIVATBANK (Schweiz) AG,
Europäische Genossenschaftsbank S.A. (Luxemburg),
IPConcept (Luxemburg) S.A.¹,
IPConcept (Schweiz) AG,

Im Weiteren steht für die DZ PRIVATBANK S.A. inklusive aller ihrer vorgenannten Tochtergesellschaften:
DZ PRIVATBANK

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. Die Identifikation der Risk Taker erfolgte auf Basis der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 604/2014 der Kommission vom 4. März 2014 zur Ergänzung der Richtlinie 2013/36/EU des Europäischen Parlaments und des Rats (EBA technical standards).

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

¹ 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:

Leistungsfaktoren	Individueller Leistungsfaktor	Segmentfaktor	Hausfaktor
Größenordnung	0,5 – 1,8	0,8 – 1,2	0,8 – 1,2
Festlegung	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. Insgesamt ist die variable Vergütung auf die Höhe des vertraglich fixierten Festgehaltes begrenzt. Es ist 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.

Die variablen Vergütungsbestandteile von Mitarbeitern in Kontrolleinheiten orientieren sich im Unterschied zur oben beschriebenen Systematik nicht am wirtschaftlichen Erfolg der Bereiche bzw.

Funktionen, die durch sie kontrolliert werden, sondern vorrangig an deren individuellen, mit ihrer Funktion verbundenen Zielerreichung.

Der Abschluss von Absicherungsgeschäften oder sonstigen Maßnahmen, jeweils soweit damit das Risiko einer geringeren variablen Vergütung beschränkt oder ausgeschlossen wird, ist den Mitarbeitern untersagt. Dazu gehören insbesondere externe Absicherungsgeschäfte unter Begründung einer Leistungspflicht durch Dritte sowie der Abschluss von Finanztermingeschäften.

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 Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil der Bank auswirkt (Risk Taker), beinhaltet neben dem vertraglich fixierten Festgehalt eine variable Vergütung, welche eine zum Vergütungssystem für Mitarbeiter abweichende Zielvereinbarungssystematik befolgt. Es handelt sich um ein additives Maximalbonussystem, bei dem die Zielerreichung bei einzelnen Zielen zwischen 0% und 180% betragen kann, die Gesamtzielerreichung jedoch auf 100% des vertraglich festgelegten Maximalbonus begrenzt ist. Der rechnerisch maximal erreichbare Bonus eines Mitarbeiters darf auch hier das vertraglich fixierte feste Grundgehalt nicht überschreiten. In der Zielvereinbarung werden mehr- und einjährige quantitative sowie qualitative Unternehmens-, Segment- und Individualziele festgelegt, welche unterschiedlich kalibriert sind. Zudem erfolgt die Auszahlung des erreichten Bonus zeitverzögert im Rahmen von Zurückhalte- (Deferral) und Verfügungssperrfristen (Retention), sofern der Bonusbetrag die Höhe von z.Z. 50 TEUR überschreitet. Diesen Regelungen zufolge werden nur 20 % des erreichten Bonus unmittelbar in dem auf das Geschäftsjahr folgenden Jahr ausgezahlt, die Auszahlung der verbleibenden 80% wird über einen Zeitraum von insgesamt bis zu vier Jahren gestreckt. Dabei sind sämtliche für die verzögerte Auszahlung vorgesehenen Beträge an die nachhaltige Entwicklung des Unternehmenswertes der DZ PRIVATBANK S.A. gebunden. Negative Erfolgsbeiträge werden bei der Bonusfestsetzung sowie bei der Festsetzung der anteiligen Deferrals berücksichtigt, was zu einem Abschmelzen bzw. zu einer Streichung der variablen Vergütung führen kann. Während der Zurückhalte- und Verfügungssperrfristen gilt die variable Vergütung als nicht verdient. Es gelten die gleichen Regelungen hinsichtlich des Verbots von Absicherungsgeschäften oder Gegenmaßnahmen wie im Vergütungssystem für Mitarbeiter außerhalb des Tarifs. Für Mitarbeiter in Kontrolleinheiten orientiert sich die variable Vergütung vorrangig an ihrer individuellen, mit ihrer Kontrollfunktion verbundenen Zielerreichung, unabhängig vom wirtschaftlichen Erfolg der Bereiche bzw. Funktionen, die durch sie kontrolliert werden.

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

Die Vergütung des Vorstandes der DZ PRIVATBANK S.A. liegt in der Zuständigkeit des Aufsichtsrates der DZ PRIVATBANK S.A. und ist in den jeweiligen Verträgen geregelt, welche sich aus dem Vergütungssystem für Vorstände der DZ BANK ableiten. Für die Generaldirektion obliegt die Festlegung der Vergütung dem Verwaltungsrat der DZ PRIVATBANK (Schweiz) AG, auch sie ist jeweils vertraglich geregelt. Im Vergütungssystem für die Vorstände und für die Generaldirektion wird neben dem Festgehalt eine variable Vergütung in Höhe von maximal 35 % des Festgehalts gewährt. Der Bonus beträgt je nach Zielerreichung zwischen 0 und max. 180 % des Referenzbonus. Zur Ermittlung der Bonushöhe werden ein- und mehrjährige, quantitative und qualitative Ziele aus der Unternehmensstrategie in Form von

Konzern-, Bank-, Dezernats- und Individualzielen abgeleitet. Nur 20 % des erreichten Bonus werden unmittelbar im Folgejahr nach Feststellung des Jahresabschlusses und Festsetzung durch den Aufsichtsrat ausgezahlt. Die Auszahlungen der weiteren 80 % des für das vorangegangene Geschäftsjahr festgesetzten Bonus erfolgen gestreckt über einen Zeitraum von insgesamt bis zu vier Jahren unter Berücksichtigung von Zurückhalte- („Deferral“) und Verfügungssperrfristen („Retention“). Dabei sind sämtliche für die verzögerte Auszahlung vorgesehenen Beträge durch eine Koppelung an die nachhaltige Entwicklung des Unternehmenswertes 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 verdient.

VERGÜTUNGSGOVERNANCE

Der Vorstand der DZ PRIVATBANK S.A. 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 Grundgehaltanpassungen. 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 der DZ PRIVATBANK S.A. sowie für die Generaldirektion der DZ PRIVATBANK (SCHWEIZ) AG beim Verwaltungsrat der DZ PRIVATBANK (SCHWEIZ) AG. Dies beinhaltet auch die Festsetzung der auf das jeweilige Geschäftsjahr entfallenden variablen Vergütung entsprechend der diesbezüglich formulierten Vergütungsgrundsätze. Die Vergütung ist in den jeweiligen Verträgen geregelt.

Die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der DZ PRIVATBANK S.A. sowie deren Auswirkungen auf die Risiko-, Kapital- und Liquiditätssituation werden durch den Vergütungskontrollausschuss im Präsidium des Aufsichtsrates überwacht, welcher in 2016 zweimal getagt hat. Der Vergütungsbeauftragte der DZ PRIVATBANK S.A. erstellt einmal jährlich einen Vergütungskontrollbericht, zur Kenntnis und Information des Vergütungskontrollausschusses. Dieser Bericht enthält auch die entsprechenden Angaben für die der DZ PRIVATBANK S.A. nachgelagerten Institute.

QUANTITATIVE ANGABEN

In der folgenden Tabelle werden Informationen über die Höhe und Aufteilung der Vergütung in der DZ PRIVATBANK S.A. 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
Anzahl	26	13					
Risk Taker			9	8	4	5	3
Risk Taker im Senior Management			9	8	4	5	3
Fixe Vergütung gesamt in Mio. Euro	0,3 €	5,0 €	1,3 €	1,9 €	0,8 €	0,7 €	0,3 €
davon in bar	0,3 €	5,0 €	1,3 €	1,9 €	0,8 €	0,7 €	0,3 €
davon in Aktien oder aktienbasierter Vergütung	-	-	-	-	-	-	-
davon in anderen Instrumenten	-	-	-	-	-	-	-
Variable Vergütung gesamt in Mio. Euro	-	1,2 €	0,2 €	0,3 €	0,1 €	0,1 €	0,1 €
davon in bar	-	0,6 €	0,2 €	0,3 €	0,1 €	0,1 €	0,1 €
davon in Aktien oder aktienbasierter Vergütung	-	0,6 €	-	-	-	-	-
davon in anderen Instrumenten	-	-	-	-	-	-	-
Gesamtbetrag der aufgeschobenen variablen Vergütung im Geschäftsjahr 2016 in Mio. Euro	-	0,6 €	-	-	-	-	-
davon aufgeschoben in bar		-					
davon aufgeschoben in Aktien oder aktienbasierter Vergütung		0,6 €					
davon aufgeschoben in anderen Instrumenten		-					
Zusätzliche Informationen zur variablen Vergütung							
Artikel 450 h(iii) CRR – Beträge der ausstehenden zurückbehaltenen Vergütung aus den Vorjahren in Mio. Euro		1,8 €					
Artikel 450 h(iv) CRR – während des Geschäftsjahres ausgezahlte Beträge aus zurückbehaltener Vergütung der Vorjahre in Mio. Euro		0,5 €					
Anzahl		9					

Beträge der zurückbehaltenen Vergütung aus den Vorjahren, die während des Geschäftsjahres infolge von Leistungsanpassungen gekürzt wurden in Mio. Euro		0,5 €					
Anzahl der Mitarbeiter, die eine garantierte variable Vergütung erhalten haben		0					
Gesamtsumme der garantierten variablen Vergütung in Mio. Euro		-					
Anzahl der Mitarbeiter, die eine Abfindung erhalten haben		2		1			
Gesamtsumme der Abfindungszahlungen in Mio. Euro		0,3 €		0,0 €			
Artikel 450 h(vi) – Höchste Abfindungszahlung, die einer Person gewährt wurde in Mio. Euro		0,2 €		0,0 €			
Zusätzliche Informationen zur Gesamtvergütung		-					
Anzahl Personen, mit einer Gesamtvergütung von mehr als 1,0 Mio. €		1					

ZUSÄTZLICHE ANGABEN ZUR GESAMTVERGÜTUNG

Anzahl Personen mit einer Gesamtvergütung zwischen 1,0 Mio EUR und 1,5 Mio EUR:	1
Anzahl Personen mit einer Gesamtvergütung zwischen 1,5 Mio EUR und 2,0 Mio EUR:	0
Anzahl Personen mit einer Gesamtvergütung zwischen 2,0 Mio EUR und 2,5 Mio EUR:	0
Anzahl Personen mit einer Gesamtvergütung zwischen 2,5 Mio EUR und 3,0 Mio EUR:	0
Anzahl Personen mit einer Gesamtvergütung zwischen 3,0 Mio EUR und 3,5 Mio EUR:	0
Anzahl Personen mit einer Gesamtvergütung zwischen 3,5 Mio EUR und 4,0 Mio EUR:	0

Alle Angaben basieren auf dem Stichtag 31.12.2016, daher sind auch Leistungsanpassungen insoweit berücksichtigt, wie sie zum Stichtag bekannt waren.

AUSBLICK

Im Juni 2016 wurde die EUROPÄISCHE GENOSSENSCHAFTSBANK S.A. auf die DZ PRIVATBANK S.A. verschmolzen. Darüber hinaus wurde beschlossen, die DZ PRIVATBANK Singapore Ltd. zum Jahresende 2016 hin abzuwickeln, die Rückgabe der Banklizenz erfolgte per 28.12.2016.

Aus der Umsetzung der UCITS V-Richtlinie ergab sich zudem die Erfordernis, für die IPCConcept (Luxemburg) S.A. eine separate Vergütungspolitik zu etablieren, welche vom Aufsichtsrat der Gesellschaft in seiner Sitzung am 9. Dezember 2016 mit Wirkung zum 1. Januar 2017 beschlossen wurde. Als Bestandteil der neuen Vergütungspolitik treten zum 1. Januar 2017 neue Vergütungssysteme für die Mitarbeiter der IPCConcept (Luxemburg) S.A. in Kraft, welche von den Vergütungssystemen der DZ PRIVATBANK S.A. abgeleitet wurden und sich nur dort von diesen unterscheiden, wo spezifische Vorgaben der UCITS V-Richtlinie zu berücksichtigen waren.

Luxemburg, im Juni 2017
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
E-Mail info@dz-privatbank.com

BERLIN
DÜSSELDORF
FRANKFURT
HAMBURG
HANNOVER
LEIPZIG
LUXEMBURG
MÜNCHEN
NÜRNBERG
STUTTGART
ZÜRICH