

LUXEMBURG

OFFENLEGUNGSBERICHT 2018 DER DZ PRIVATBANK S.A. UND DER NACHGEORDNETEN UNTERNEHMEN

Gemäß des Rundschreibens 17/658 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

D. Vergütungssystem der IPConcept (Luxemburg) S.A.

VERGÜTUNGSGOVERNANCE

QUANTITATIVE ANGABEN

AUSBLICK

EINLEITUNG

Die Commission de Surveillance du Secteur Financier (CSSF) fordert in ihren Rundschreiben 17/658 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. Die Institutsvergütungsverordnung wurde überarbeitet, die aktualisierte Version trat mit Wirkung zum 25. Juli 2017 in Kraft. Am 15. Februar 2018 wurde eine ergänzende Auslegungshilfe seitens der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) veröffentlicht.

Aus der Umsetzung der UCITS V-Richtlinie ergab sich zudem das Erfordernis, für die IPConcept (Luxemburg) S.A. eine separate Vergütungspolitik zu etablieren, welche vom Aufsichtsrat der Gesellschaft mit Wirkung zum 1. Januar 2017 beschlossen wurde. Als Bestandteil der neuen Vergütungspolitik traten zum 1. Januar 2017 neue Vergütungssysteme für die Mitarbeiter der IPConcept (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.

Zu den im nachfolgenden Bericht erfassten Gesellschaften zählen:

DZ PRIVATBANK S.A. (Luxemburg),

DZ PRIVATBANK (Schweiz) AG,

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). Die vorliegende Offenlegung enthält detaillierte Informationen zur Vergütung der DZ PRIVATBANK für das Geschäftsjahr 2018. In Übereinstimmung mit Artikel 432 CRR unterliegen die Informationen, die in diesem Bericht offengelegt werden, dem Wesentlichkeitsgrundsatz. Informationen, die rechtlich geschützt oder vertraulich sind, sollen nicht Gegenstand der Offenlegung sein. 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. 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. Die Höhe der festen Vergütung wird dabei anhand der Kriterien Wissen/Können, Problemlösung und Verantwortung des Stelleninhabers sowie der strategischen Bedeutung der Stelle ermittelt. Das Festgehalt wird standortabhängig in 12, 12,5 oder 13 Monatsgehältern ausbezahlt. Jeder außertariflich bezahlte Mitarbeiter erhält neben dem Festgehalt einen individuellen Referenzbonus, der an die zugehörige Verantwortungsstufe gekoppelt ist und zwischen 5 und maximal 40 Prozent des Jahresfestgehalts betragen kann.

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 Schwerpunkt der Vergütung liegt für Mitarbeiter in Kontrolleinheiten auf dem Jahresfestgehalt, der Referenzbonus soll grundsätzlich maximal 20 Prozent der Jahresfestvergütung betragen. Die variablen Vergütungsbestandteile von Mitarbeitern in Kontrolleinheiten sind in Summe auf maximal ein Drittel der Jahresgesamtvergütung begrenzt.

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 der Grad der Zielerreichung für einzelne Ziele zwischen 0 und 180 Prozent betragen kann. Liegt die Zielerreichung eines Einzelziels unter 50 Prozent, beträgt der Bonusanteil für dieses Ziel Null Prozent. Die Gesamtzielerreichung ist auf 100 Prozent des vertraglich festgelegten Maximalbonus begrenzt.

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. 60 Prozent der Ziele sind mehrjährig über einen Bemessungszeitraum von drei Jahren angelegt, die übrigen Ziele haben eine einjährige Bemessungsgrundlage. Die quantitativen Ziele leiten sich aus der operativen Planung der DZ PRIVATBANK ab. Die Auszahlung des erreichten Bonus erfolgt zeitverzögert im Rahmen von Zurückhalte- (Deferral) und Verfügungssperrfristen (Retention), sofern der Bonusbetrag die Höhe von z.Z. 50.000 EUR überschreitet. Diesen Regelungen zufolge sind 40 Prozent des Bonusbetrags der sogenannte Cash-Anteil, von dem die Hälfte (20 Prozent des erreichten Bonus) unmittelbar in dem auf das Geschäftsjahr folgenden Jahr ausgezahlt wird. Die andere Hälfte des Cash-Anteils wird mit einer Verfügungssperrfrist (Retention Period) von einem Kalenderjahr versehen, die Auszahlung der verbleibenden 60 Prozent wird über einen Zeitraum von mindestens vier Jahren gestreckt (inklusive der Verfügungssperrfristen). Für Risk Taker auf der Ebene Vorstand/ Geschäftsleitung von Tochtergesellschaften der DZ PRIVATBANK, der Führungsebene unterhalb des Vorstands der DZ PRIVATBANK, Risikoträger mit direkter Berichtspflicht an den Vorstand der DZ PRIVATBANK sowie definierte High Earner beträgt der Zurückbehaltungszeitraum bei Überschreitung der Betragsschwelle von 50.000 EUR mindestens sechs Jahre (inklusive Verfügungssperrfristen). 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 vollständigen Streichung von Bonusansprüchen sowie aufgrund der geltenden Malus-Regelung in der Ex-Post-Betrachtung zu einer Rückforderung (Clawback) bereits ausgezahlter Bonusanteile bis zu zwei Jahre nach Ende der letzten Verfügungssperrfrist 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.

Der Schwerpunkt der Vergütung für Risk Taker in Kontrolleinheiten liegt auf dem Jahresfestgehalt. Die Ziele von Risk Takern in Kontrolleinheiten orientieren sich vorrangig an deren individuellen, mit ihrer Funktion verbundenen Zielerreichung, um dadurch keine Anreize zu setzen, die der Überwachungsfunktion zuwiderlaufen sowie um Interessenskonflikte zu vermeiden. Der mögliche Maximalbonus soll grundsätzlich 20 Prozent der Gesamtvergütung nicht überschreiten. Die Summe aller variablen Vergütungsbestandteile für Risk Taker in Kontrolleinheiten ist auf maximal ein Drittel der Jahresgesamtvergütung begrenzt.

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. Sie leitet sich aus dem Vergütungssystem der DZ BANK für Vorstände ab und ist individualvertraglich geregelt. Für die Generaldirektion obliegt die Festlegung der Vergütung dem Verwaltungsrat der DZ PRIVATBANK (Schweiz) AG, auch sie ist jeweils individualvertraglich geregelt. 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 für Vorstände der DZ PRIVATBANK S.A. beträgt je nach Zielerreichung zwischen 0 und max. 150 Prozent des Referenzbonus, der für Generaldirektoren der DZ PRIVATBANK (Schweiz) AG ist analog zum System der Risk Taker auf 100 Prozent des Maximalbonus (additives Maximalbonussystem) begrenzt. Zur Ermittlung der Bonushöhe werden ein- und mehrjährige, quantitative und qualitative Ziele aus der Unternehmensstrategie in Form von Konzern-, Bank-, Dezernats- und Individualzielen abgeleitet. Bei Überschreiten des Schwellenbetrags von 50.000 EUR erfolgt die Auszahlung im Rahmen einer verzögerten Auszahlung. 40 Prozent des erreichten Bonusbetrags sind der sogenannte Cash-Anteil, von dem nur die Hälfte (20 Prozent des Gesamtbonusbetrags) unmittelbar im Folgejahr nach Feststellung des Jahresabschlusses und Festsetzung durch den Aufsichtsrat/Verwaltungsrat ausgezahlt werden, die zweite Hälfte wird mit einer Verfügungssperrfrist von einem Kalenderjahr versehen. Die Auszahlungen der weiteren 60 Prozent des für das vorangegangene Geschäftsjahr festgesetzten Bonus erfolgen gestreckt über einen Zeitraum von insgesamt sechs 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 vollständigen Streichung der variablen Vergütung führen. Während der Zurückhalte- („Deferral“) und Verfügungssperrfristen („Retention“) ist die variable Vergütung nicht verdient. Darüber hinaus können im Rahmen der Ex-Post-Betrachtung bereits ausgezahlte Bonusanteile bis zwei Jahre nach Ende des letzten jeweiligen Zurückbehaltungszeitraumes zurückgefordert („Clawback“) und in der Ex-Ante-Betrachtung Ansprüche aus Auszahlung von Bonusanteilen zum Erlöschen gebracht werden, wenn das Mitglied des Vorstands oder der Generaldirektion an einem Verhalten maßgeblich beteiligt oder dafür verantwortlich war, das für das Institut zu erheblichen Verlusten oder einer wesentlichen regulatorischen Sanktion geführt hat bzw. relevante externe oder interne Regelungen in Bezug auf Eignung und Verhalten in schwerwiegendem Maß verletzt hat.

D. VERGÜTUNGSSYSTEM DER IPCONCEPT (LUXEMBURG) S.A.

Die IPConcept (Luxemburg) S.A. (IPCLU) unterliegt einerseits als UCITS-Verwaltungsgesellschaft (OGAW) den neuen Vergütungsregeln der UCITS V-Richtlinie, welche im Gesetz vom 17. Dezember 2010 mit dem Änderungsgesetz vom 12. Mai 2016 in Luxemburger Recht umgesetzt wurde und zum anderen der als Alternativer Investmentfonds Manager (AIFM) der AIFMD-Richtlinie, welche im Gesetz vom 12. Juli 2013 in Luxemburger Recht umgesetzt wurde. Hieraus ergeben sich für die IPCLU spezifische Anforderungen an die Vergütung ihrer Mitarbeiter, die in einer vom Aufsichtsrat der IPCLU verabschiedeten Vergütungspolitik und den Vergütungssystemen für Mitarbeiter im außertariflichen Bereich sowie für sogenannte "identifizierte Mitarbeiter" umgesetzt wurden, .

Es wird zwischen drei Mitarbeiterkategorien unterschieden: den Mitarbeitern im Tarifbereich, deren Vergütung durch kollektivvertragliche Bestimmungen analog der DZ PRIVATBANK S.A. geregelt ist; den außertariflich bezahlten Mitarbeitern (AT-Mitarbeiter), für die das Vergütungssystem für „außertarifliche Mitarbeiter“ Anwendung findet; sowie den „identifizierten Mitarbeitern“, für die das Vergütungssystem für „identifizierte Mitarbeiter“ angewendet wird.

Sowohl die Vergütungspolitik als auch die spezifischen Vergütungssysteme sind abgeleitet aus dem Vergütungssystem der DZ PRIVATBANK und stimmen daher mit diesem weitgehend überein. Sie berücksichtigen jedoch die spezifischen Anforderungen, die sich aus den Vorgaben der UCITS V-Richtlinie (Gesetz vom 17. Dezember 2010) und dem Gesetz vom 12. Juli 2013 über die Verwalter alternativer Investmentfonds in ihrer jeweils gültigen Fassung ergeben. Sie stellen sicher, dass die Vergütung der Mitarbeiter im Einklang mit Geschäftsstrategie, Zielen, Werten und Interessen der IPCLU und der von ihr verwalteten OGA und der Anleger solcher OGA steht. Darüber hinaus berücksichtigen sie die Fähigkeit der IPCLU in ihrer Funktion als Verwaltungsgesellschaft bzw. AIFM pflichtgemäß im besten Interesse der Fonds zu handeln.

Die Vergütung der AT-Mitarbeiter wie auch der „identifizierten Mitarbeiter“ setzt sich aus einem angemessenen Jahresfestgehalt und einer variablen leistungs- und ergebnisorientierten Vergütung zusammen, der Schwerpunkt liegt auf der fixen Vergütung. Das Jahresfestgehalt folgt dem System der Verantwortungsstufen, basierend auf den Kriterien Wissen/Können, Problemlösungskompetenz, Verantwortung und strategische Bedeutung. Hinzu kommt ein erfolgsabhängiger Bonus, welcher sich in Bandbreiten abhängig von der jeweiligen Verantwortungsstufe zwischen 5 und 40 Prozent des Jahresfestgehalts bewegen kann. Die erfolgsabhängige Vergütung basiert auf einer Bewertung sowohl der Leistung des Mitarbeiters, wie auch der Leistung seiner Abteilung/seines Segment sowie des Gesamtunternehmens. Während ein AT-Mitarbeiter einen Referenzbonus erhält, der je nach Jahreserfolg die 100 Prozent-Marke der Bonussumme überschreiten kann, erhalten die „identifizierten Mitarbeiter“ einen Maximalbonus, welcher bei 100 Prozent der Bonussumme gedeckelt ist.

Die Vergütungssysteme stehen in Einklang mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement und vermeiden eine Förderung der Übernahme von Risiken, die nicht vereinbar mit den Risikoprofilen, den Vertragsbedingungen/Satzungen der verwalteten OGA sind.

Gemäß Artikel 111 (1) e), g) und h) des Gesetzes vom 17. Dezember 2010 berücksichtigt die Zielvereinbarungssystematik für „identifizierte Mitarbeiter“ der IPCLU die besonderen Bestimmungen für die erfolgsabhängige Entlohnung von Mitarbeitern in Kontrollfunktionen sowie von Mitarbeitern, deren Tätigkeit gemäß den ESMA-Leitlinien einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Unternehmens oder dem der von ihnen verwalteten OGA haben. Für Mitarbeiter in Kontrollfunktionen hat diese Vergütung unabhängig von der Leistung der von ihnen kontrollierten Geschäftsbereiche zu sein. Die Zielvereinbarungssystematik für „identifizierte Mitarbeiter“ ist auf einen mehrjährigen Rahmen ausgerichtet, der die Aufteilung in dreijährige Unternehmens- und Segmentziele (60 Prozent) sowie einjährige Segment- und individuelle Ziele (40 Prozent) vorsieht. Negative Erfolgsbeiträge und persönliches Fehlverhalten führen zur Reduzierung bzw. zum Wegfall der erfolgsabhängigen Vergütung. Die Auszahlung des Bonus erfolgt im Rahmen einer Deferral- und Retention-Regelung als zeitlich verzögerte Auszahlung unter Anwendung einer Haltefrist, wenn der Auszahlungsbonus die Höhe von 50.000 EUR überschreitet. Diese Materialitätsschwelle ergibt sich aus dem Proportionalitätsprinzip bei der Anwendbarkeit der Vorgaben bezüglich der variablen Vergütung von Risikoträgern und Geschäftsleitern aus der Institutsvergütungsverordnung der BAFIN. Sie wurde als einheitliche Referenz für Mitarbeiter von Gruppenunternehmen der DZ PRIVATBANK festgelegt.

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 Grundgehaltsanpassungen. Der Aufsichtsrat wird entsprechend seiner Kompetenzen in diesen Prozess eingebunden.

Die Zuständigkeit für die Vergütung des Vorstandes der DZ PRIVATBANK S.A. sowie der IPConcept (Luxemburg) S.A. liegt beim Aufsichtsrat des jeweiligen Unternehmens sowie für die Generaldirektion der DZ PRIVATBANK (SCHWEIZ) AG und der IPConcept (Schweiz) AG beim Verwaltungsrat der jeweiligen Gesellschaft. Dies beinhaltet auch die Festsetzung der auf das abgeschlossene Geschäftsjahr entfallenden variablen Vergütung entsprechend der diesbezüglich formulierten Vergütungsgrundsätze. Die Vergütung ist in den Vorstands-/Geschäftsleiterverträgen 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 2018 dreimal 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. Der Bericht kommt zu der Feststellung, dass die angepassten Vergütungssysteme der DZ PRIVATBANK den geänderten Anforderungen der InstitutsVergV vom Juli 2017 entsprechen.

Für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Vorstände und Mitarbeiter der IPCLU ist der Aufsichtsrat der Gesellschaft zuständig. Die IPCLU hat einen Vergütungsausschuss bestehend aus den drei Mitgliedern des Aufsichtsrats gebildet, zu dessen Aufgabe die Ausarbeitung von Entscheidungen über die Vergütung und die kompetente und unabhängige Beurteilung der Vergütungspolitik und -praxis sowie der für das Risikomanagement geschaffenen Anreize gehört. Der Aufsichtsrat der IPCLU hat eine jährliche, zentrale und unabhängige Überprüfung der Vergütungspolitik sicherzustellen, in deren Rahmen festgestellt wird, ob die Vergütungspolitik gemäß den von ihm festgelegten Vergütungsvorschriften und -verfahren umgesetzt wird.

Die zentrale und unabhängige Überprüfung der Umsetzung der Vergütungspolitik gemäß den vom Aufsichtsrat der IPCLU festgelegten Vergütungsvorschriften und -verfahren erfolgt auf Basis eines Vorstandsbeschlusses der IPCLU durch den Vergütungsbeauftragten der DZ PRIVATBANK S.A. Die zentrale und unabhängige Überprüfung durch den Vergütungsbeauftragten führte im Ergebnis zu der Feststellung, dass sowohl die Vergütungspolitik wie auch die Vergütungsvorschriften und -verfahren von der IPCLU durchgängig eingehalten wurden. Darüber hinaus ermittelt dieser im Rahmen der jährlich durchzuführenden qualitativen und quantitativen Risk Taker-Analyse der DZ PRIVATBANK S.A. die „identifizierten Mitarbeiter“ der IPCLU entsprechend der UCITS-V-Richtlinie unter Berücksichtigung der ESMA-Leitlinien.

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- funk- tionen	Sons- tige
Anzahl	19	10					
Vollzeitstellen Risk Taker			9	7,9	3	7	3
Vollzeitstellen Risk Taker im Senior Management			1	4	3	3	3
Fixe Vergütung gesamt in Mio. Euro	0,3	5,9	1,5	1,8	0,7	1,1	0,7
davon in bar	0,3	5,9	1,5	1,8	0,7	1,1	0,7
davon in Aktien oder aktienbasierter Vergütung	-	-	-	-	-	-	-
davon in anderen Instrumenten	-	-	-	-	-	-	-
Variable Vergütung gesamt in Mio. Euro	-	0,5	0,3	0,3	0,1	0,2	0,1
davon in bar	-	0,3	0,3	0,3	0,1	0,2	0,1
davon in Aktien oder aktienbasierter Vergütung	-	0,2	-	0,0	-	-	-
davon in anderen Instrumenten	-	-	-	-	-	-	-
Gesamtbetrag der aufgeschobenen variablen Vergütung im Geschäftsjahr 2018 in Mio. Euro	-	0,2	-	0,0	-	-	-
davon aufgeschoben in bar	-	0,1	-	-	-	-	-
davon aufgeschoben in Aktien oder aktienbasierter Vergütung	-	0,2	-	0,0	-	-	-
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	-	1,4	-	0,1	-	-	-
Artikel 450 h(iv) CRR – während des Geschäftsjahres ausgezahlte Beträge aus zurückbehaltener Vergütung der Vorjahre in Mio. Euro	-	0,6	-	0,0	-	-	-
Anzahl	-	10	-		-	-	-

Beträge der zurückbehaltenen Vergütung aus den Vorjahren, die während des Geschäftsjahres infolge von Leistungsanpassungen gekürzt wurden in Mio. Euro	-	0,1	-	-	-	-	-
Anzahl der Mitarbeiter, die eine garantierte variable Vergütung erhalten haben	-	-	-	-	-	-	-
Gesamtsumme der garantierten variablen Vergütung in Mio. Euro	-	-	-	-	-	-	-
Anzahl der Mitarbeiter, die eine Abfindung erhalten haben	-	-	-	-	-	-	-
Gesamtsumme der Abfindungszahlungen in Mio. Euro	-	0	-	-	-	-	-
Artikel 450 h(vi) – Höchste Abfindungszahlung, die einer Person gewährt wurde in Mio. Euro	-	1,2	-	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:	0
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:	1
Anzahl Personen mit einer Gesamtvergütung zwischen 3,5 Mio EUR und 4,0 Mio EUR:	0

Alle Angaben basieren auf dem Stichtag 31.12.2018, daher sind auch Leistungsanpassungen insoweit berücksichtigt, wie sie zum Stichtag bekannt waren.

AUSBLICK

In Luxemburg wurde in 2018 ein neuer Tarifvertrag für die Angestellten im Finanzsektor abgeschlossen, der eine neue Systematik der Zuordnung von Tätigkeitsprofilen in vier statt bisher sechs Entgeltgruppen, abhängig von fünf Einstufungskriterien vorsieht. Die Eingruppierung aller Mitarbeiter im Geltungsbereich des Luxemburger Tarifvertrags hat bis 2019 abgeschlossen zu sein. Dies wird zum Anlass genommen, in 2019 alle Stellen der DZ PRIVATBANK in ein Stellenbewertungssystem einzustufen, das die Tarifstellen in Luxemburg mit einschließt.

Darüber hinaus werden die Vergütungssysteme der IPConcept unter Berücksichtigung der Besonderheiten der OGAW und AIFMD-Richtlinien an die geänderten Vergütungssysteme der DZ PRIVATBANK angepasst.

Luxemburg, im Juni 2019
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