

Die Bank, die Ihre Sprache spricht.

# Vergütungsbericht

# 2010

Vergütungssystem	3
Jahresfestgehalt	3
Erfolgsabhängige, variable Vergütung	3
Nebenleistungen	4
<hr/>	
Regulatorische Anforderungen, Stand der Umsetzung	5
<hr/>	
Vergütung 2010	6
Jahresfestgehälter und Prämien	6
Variable Vergütung	6
<hr/>	
Offenlegung	7
Vergütungsausschuss	7
Vergütungsinformationen (Zufluss 2010)	7
Alle Mitarbeiter	7
Risk Taker	8

Die Gesamtvergütung der Beschäftigten setzt sich aus einem Jahresfestgehalt, einer zusätzlichen variablen Vergütung und weiteren Nebenleistungen zusammen. Im Vordergrund der Vergütungspolitik der DKB AG steht die der Geschäftsstrategie angepasste und marktübliche Vergütung.

Der Vergütungsbericht bezieht sich auf außertariflich Beschäftigte. Tariflich Beschäftigte erhalten keine variablen Gehaltsbestandteile.

## JAHRESFESTGEHALT

Das System des Jahresfestgehalts richtet sich grundsätzlich nach der Wertigkeit der Stelle bzw. der ausgeübten Funktion entsprechend den Marktgegebenheiten. Vergütungsrelevant sind unter anderem die Anforderungen an die Qualifikation und die Fähigkeiten der Beschäftigten. Durch die Höhe des Jahresfestgehalts wird sichergestellt, dass für die Beschäftigten keine signifikante Abhängigkeit von der variablen Vergütung entsteht. Arbeitsverträge, aus denen sich Verpflichtungen zur Zahlung von Abfindungen bei Ausscheiden ergeben, gibt es in der DKB AG nicht.

## ERFOLGSABHÄNGIGE, VARIABLE VERGÜTUNG

Die variable Vergütung in der DKB AG orientiert sich an folgenden Prinzipien:

- Die Zahlung von Tantiemen als variable Vergütungsbestandteile wird an die Erreichung von Zielgrößen gebunden, die sich am Gesamterfolg der Bank, am Erfolgsbeitrag der jeweiligen Organisationseinheit sowie am individuellen Erfolgsbeitrag orientieren.
- Ziele werden in Anlehnung an das jeweils für 3 Jahre geltende Unternehmenskonzept vereinbart.
- Die Zielerfüllung wird jährlich durch den Vorstand gemessen und beurteilt. Er hat die Möglichkeit, die Nichterreichung der an den Strategien der Bank orientierten Ziele durch Kürzungen der variablen Gehaltsbestandteile zu sanktionieren. Im Rahmen des jährlichen Mitarbeitergesprächs wird zudem auf individueller und leistungsbezogener Ebene die Zielerreichung besprochen. Die Führungskraft unterbreitet dem Vorstand einen Vorschlag zur Auszahlung der variablen Vergütung.
- Zur Bemessung einer nachhaltigen Wertermittlung werden folgende Zielgrößen herangezogen: Return on Equity (ROE), Cost Income Ratio (CIR), Jahresergebnis und Economic Value Added (EVA).
- Die variable Vergütung bietet keine Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken. Es besteht keine Kopplung von Ertrag zu Risiko und erzielbarer Vergütung.

## NEBENLEISTUNGEN

Nebenleistungen sind gehaltsrelevante Leistungen und Angebote, die die DKB AG ihren Beschäftigten freiwillig anbietet.

Die wichtigsten vergütungsrelevanten Nebenleistungen in der DKB AG sind:

- Betriebliche Altersversorgung gemäß Dienstvereinbarung (zum Beispiel VO I, VO II, BVV),
- Langzeitkonto,
- Dienstwagen für Leitende Angestellte.

Die am 13. Oktober 2010 in Kraft getretene Institutsvergütungsverordnung (InstitutsvergV) geht noch einmal deutlich über die regulatorischen Anforderungen des BaFin-Rundschreibens 22/2009 in Sachen Vergütungssysteme in Finanzdienstleistungsinstituten und deren Offenlegungspflichten hinaus. Im Folgenden wird über die regulatorischen Anforderungen und über den Stand der Umsetzung in der DKB AG informiert:

## Allgemeine Anforderungen

Angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme	umgesetzt; jährliche Überprüfung
Angemessene Obergrenze für das Verhältnis fix zu variabel	umgesetzt
Sicherung der Eigenmittelausstattung	umgesetzt
Offenlegungspflicht	umgesetzt; siehe Kapitel Offenlegung

## Besondere Anforderungen für bedeutende Institute

Definition Risk-Taker	umgesetzt
Variable Vergütung	Mitarbeiter, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Bank haben (sogenannte Risk Taker), erhalten ihre variable Vergütung unter Beachtung der besonderen regulatorischen Vorgaben. Falls die jährliche variable Vergütung eines Risk Takers signifikant ist, also eine bestimmte Freigrenze überschreitet, werden bei Risk Takern 60 Prozent nicht sofort, sondern über einen Zeitraum von drei Jahren zeitlich gestreckt ausbezahlt. Außerdem wird die Hälfte des sofort fälligen Anteils der variablen Vergütung für eine Nachhaltigkeitsfrist von einem Jahr zurückbehalten. Die Freigrenze liegt derzeit bei 60.000,00 Euro. Die Ausbezahlung der jeweils zurückbehaltenen Anteile der variablen Vergütung steht unter dem Vorbehalt der positiven Wertentwicklung der Bank und der Befolgung interner Regelungen.
Vergütungsausschuss	umgesetzt; siehe Abschnitt Vergütungsausschuss
Weitergehende Offenlegungspflicht durch bedeutende Institute	umgesetzt; siehe Abschnitt Vergütungsinformationen

## JAHRESFESTGEHÄLTER UND PRÄMIEN

Im Rahmen der jährlichen Gehaltsüberprüfung für das Jahr 2010 wurden strukturell Gehaltsanpassungen vorgenommen sowie Zulagen vergeben. Für die Honorierung besonderer Leistungen sind in begründeten Einzelfällen Prämien (siehe Abschnitt Alle Mitarbeiter) ausgegeben worden.

## VARIABLE VERGÜTUNG

Die Umsetzung der regulatorischen Anforderungen (InstitutsVergV) hinsichtlich der Vergütung für AT-Mitarbeiter stand im Jahr 2010 im Fokus.

Im Hinblick auf die besonderen Anforderungen nach § 5–8 InstitutsVergV wurden Risk Taker definiert. Die Regelungen für gestreckte Auszahlungen werden ab 2011 zum Tragen kommen.

In der DKB AG existieren keine Garantiebonusvereinbarungen.

## VERGÜTUNGS-AUSSCHUSS

Neben den gesetzlichen Pflichten zur Überwachung der Angemessenheit der Vergütungssysteme hat der Vergütungsausschuss gegenüber dem Vorstand eine beratende Funktion. Im Vergütungsausschuss sind folgende Unternehmensbereiche vertreten:

- Arbeitsdirektor (Vorsitzender)
- Risikovorstand (stellvertretender Vorsitzender)
- Bereichsleiter Unternehmensentwicklung/Personal
- Bereichsleiter Interne Revision
- Bereichsleiter Compliance und Sicherheit
- Niederlassungsleiter Markteinheit
- Gesamtbetriebsratsvorsitzende

## VERGÜTUNGSINFORMATIONEN (ZUFLUSS 2010)

### Alle Mitarbeiter

Geschäftsjahr 2010 <small>(Betragsangaben in TEUR)</small>	Gesamt	Vorstände
Gesamtvergütung	38.128,3	1.455,4
Anzahl Begünstigte	584	4
Davon		
fixe Vergütung	37.506,3	1.417,0
variable Vergütung	622,0	38,5
Prämien für besondere Leistungen	562,5	–
Variable Vergütung	622,0	–
Anzahl Begünstigte	260	–
Davon		
zurückbehaltender Anteil		
ausbezahlter Anteil	–	–
Ausweis etwaiger Malusse	–	–
abhängig von nachhaltiger Wertentwicklung	–	–
Zahlungen im Rahmen der Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses	–	–
Anzahl Begünstigte	–	–
Vertragliche Abfindungen	150,0	–
Anzahl Begünstigte	1	–
Höchste individuelle Abfindung	150,0	–

## Risk Taker

Geschäftsjahr 2010 (Betragsangaben in TEUR)	Risk Taker
Gesamtvergütung	4.532,9
Anzahl Begünstigte	38
Davon	
fixe Vergütung	4.480,6
variable Vergütung	52,3
Variable Vergütung	52,3
Anzahl Begünstigte	9
Davon	
zurückbehaltender Anteil	–
ausbezahlter Anteil	–
Ausweis etwaiger Malusse	–
abhängig von nachhaltiger Wertentwicklung	–
Zahlungen im Rahmen der Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses	–
Anzahl Begünstigte	–
Bedeutende vertragliche Abfindungen	–
Anzahl Begünstigte	–
Höchste Abfindung	–



