

Die Bank, die Ihre Sprache spricht.

Vergütungsbericht

2011

Vergütungssystem	3
Jahresfestgehalt	3
Erfolgsabhängige, variable Vergütung	3
Nebenleistungen	4
<hr/>	
Regulatorische Anforderungen, Stand der Umsetzung	5
<hr/>	
Vergütung 2011	7
Jahresfestgehälter und Prämien 2011	7
Variable Vergütung	7
<hr/>	
Offenlegung	8
Vergütungsausschuss	8
Vergütungsinformationen	9
Verordnungsrelevante Vergütungen	9
Risk Taker	10
Tarifangestellte (Prämien und Provisionen)	11

Zielsetzung der Vergütungspolitik der DKB AG war und ist die Ausrichtung am Geschäftsmodell, am nachhaltigen Erfolg und an der Risikostruktur der Bank. Integraler Bestandteil der Vergütungssystematik sind eine faire Entlohnung, die Stärkung der Leistungsorientierung, die Mitarbeitermotivation und -bindung sowie eine angemessene Beteiligung am Unternehmenserfolg.

Die Gesamtvergütung der außertariflich Beschäftigten setzt sich aus einem Jahresfestgehalt, einer zusätzlichen variablen Vergütung (erfolgsorientierte Tantiemen, Prämien und Provisionen) sowie weiteren Nebenleistungen zusammen. Im Vordergrund der Vergütungspolitik der DKB AG steht die der Geschäftsstrategie angepasste und marktübliche Vergütung.

Der Vergütungsbericht berücksichtigt neben den variablen Vergütungen der außertariflich Beschäftigten auch die Prämien- und Provisionszahlungen sowie sonstigen variablen Vergütungen einzelner Tarifmitarbeiter. Das Vergütungssystem der tariflich Beschäftigten enthält keine weiteren variablen Gehaltsbestandteile. Vergütungen von Mitarbeitern in Auslagerungsunternehmen sind im Vergütungsbericht nicht enthalten.

JAHRESFESTGEHALT

Das System des Jahresfestgehaltes richtet sich grundsätzlich nach der Wertigkeit der Stelle bzw. der ausgeübten Funktion entsprechend den Marktgegebenheiten. Vergütungsrelevant sind u. a. die Anforderungen an die Qualifikation und die Fähigkeiten der Beschäftigten. Durch die Ausgestaltung der Vergütungsregelungen und insbesondere die Höhe des Jahresfestgehaltes 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 der erfolgsorientierten Tantiemen als variabler Vergütungsbestandteil wird an die Erreichung von Zielgrößen gebunden, die sich am Gesamterfolg der Bank, am Erfolgsbeitrag der jeweiligen Organisationseinheit sowie am individuellen Erfolgsbeitrag orientiert.
- 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 Mitarbeitergespräches 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 Koppelung von Ertrag zu Risiko und erzielbarer Vergütung.
- Prämien werden nach erbrachter Leistung zur individuellen Honorierung besonderer Leistungen einzelner Mitarbeiter bzw. einzelner Teams gezahlt. Ein Rechtsanspruch auf die Gewährung einer Prämie besteht nicht.
- Entsprechend den betrieblichen Regelungen erhalten Mitarbeiter für die Vermittlung von Versicherungsleistungen, Bausparprodukten sowie Immobilienan- und -verkäufen eine Provision. Die Höhe der Provision ist gering und bietet keine Anreize zur Eingehung unverhältnismäßiger Risiken. Die Mitarbeiter der Kontrolleinheiten sind vom Geltungsbereich der Provisionsregelung grundsätzlich nicht erfasst.

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 (z. B. VO I, VO II, BVV)
- Langzeitkonto
- Dienstwagen für Leitende Angestellte und Vorstände.

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 Als Kontrolleinheiten wurden die Bereiche Kreditanalyse und Votierung, Risk Office, Compliance und Sicherheit und Interne Revision definiert. Für diese orientiert sich der Erfolg der Organisationseinheit an den dort zu leistenden originären Aufgaben und den Gesamtzielen der Bank um sicherzustellen, dass die variable Vergütung dieser Kontrollfunktionen nicht unmittelbar vom Erfolg der profitgenerierenden Markteinheiten abhängt und damit keine Gefahr eines Interessenkonfliktes besteht.
Angemessene Obergrenze für das Verhältnis fix zu variabel	umgesetzt
Sicherung der Eigenmittelausstattung	umgesetzt
Offenlegungspflicht	umgesetzt; siehe Kapitel Offenlegung

Besondere Anforderungen für Vorstände

Variable Vergütung	Die Vorstände der Bank erhalten ihre variable Vergütung unter Beachtung der besonderen regulatorischen Vorgaben. Die erfolgsabhängige Vergütung besteht aus dem „Short Term Incentive“ und dem „Long Term Incentive“. Beide Bestandteile gliedern sich zudem jeweils in einen wirtschaftlichen und einen individuellen Baustein. Die erfolgsabhängige Vergütung kann durch den Aufsichtsrat bei Nichterfüllung der wirtschaftlichen sowie individuellen Ziele bis auf Null reduziert sowie bei Übererfüllung aufgestockt werden. Die Auszahlung des „Short Term Incentive“ erfolgt zur Hälfte sofort und zur Hälfte unter Berücksichtigung der betriebswirtschaftlichen Unternehmenskennzahlen nach einer Nachhaltigkeitsfrist von einem Jahr. Die Auszahlung des „Long Term Incentive“ erfolgt entweder zeitratierlich gestreckt über einen Zeitraum von 3 Jahren oder aber als Einmalzahlung nach Ablauf einer Wartefrist von min. 3 Jahren.
Weitergehende Offenlegungspflicht durch bedeutende Institute	umgesetzt; siehe Abschnitt Vergütungsinformationen

Besondere Anforderungen für bedeutende Institute (Risk Taker):

Definition Risk-Taker	umgesetzt
Variable Vergütung	Mitarbeiter, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Bank haben (sog. 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 % 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 besonderen Regelungen für Risk Taker werden regelmäßig auf Anpassungsbedarf überprüft, der sich aus regulatorischen Vorgaben und Marktveränderungen ergeben kann. 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 2011

Im Rahmen der jährlichen Gehaltsüberprüfung für das Jahr 2011 wurden strukturell Gehaltsanpassungen vorgenommen. Für die Honorierung besonderer Leistungen sind in begründeten Einzelfällen Prämien (siehe Abschnitt Verordnungsrelevante Vergütung) ausgegeben worden.

VARIABLE VERGÜTUNG

Die Umsetzung der regulatorischen Anforderungen (InstitutsVergV) hinsichtlich der Vergütung für AT-Mitarbeiter und Risk Taker stand im Jahr 2011 im Fokus.

Im Hinblick auf die besonderen Anforderungen nach § 5–8 InstitutsVergV wurden Risk Taker definiert. Die Regelungen des neuen Vergütungssystems kommen für diese ab 2011 zum Tragen.

In der DKB AG existieren keine Garantiebonusvereinbarungen.

VERGÜTUNGSAUSSCHUSS

Neben den gesetzlichen Pflichten zur Überwachung der Angemessenheit der Vergütungssysteme hat der Vergütungsausschuss gegenüber dem Vorstand beratende Funktion. Im Vergütungsausschuss waren im Jahr 2011 folgende Mitglieder vertreten:

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

Der Vergütungsausschuss wirkt bei der Festlegung der Grundsätze zur Ausgestaltung und Weiterentwicklung der Vergütungssysteme entsprechend dem Geschäftsmodell und den regulatorischen Anforderungen mit. Seine Ergebnisse wurden sowohl im Rahmen von drei Sitzungen als auch in Form des jährlichen Vergütungsberichtes protokolliert sowie an den Vorstand und den Aufsichtsrat berichtet.

VERGÜTUNGSINFORMATIONEN

Verordnungsrelevante Vergütungen

Geschäftsjahr 2011 <small>(Betragsangaben in TEUR)</small>	Gesamt	Vorstände
Gesamtvergütung¹	46.390,3	1.813,7
davon vergangene Geschäftsjahre	304,5	304,5
Anzahl Begünstigte	822	4
Anteil an der Gesamtvergütung		
Fixe Vergütung	41.914,3	1.509,2
Variable Vergütung	4.171,5	–
davon Prämien	665,2	–
davon Provisionen	34,5	–
Anzahl Begünstigte (Variable Vergütung)²	586	–
davon Prämien	321	–
davon Provisionen	127	–
Variable Vergütung		
Vergütung im Berichtsjahr		
davon ausgezahlter Anteil	4.171,5	–
davon zurückbehaltener Anteil	4.171,5	–
davon abhängig von nachhaltiger Wertentwicklung	–	–
Vergütung vergangener Geschäftsjahre		
davon ausgezahlter Anteil (2010)	304,5	304,5
davon zurückbehaltener Anteil	304,5	304,5
darauf vorgenommene Kürzungen (2010)	–	–
Zahlungen im Rahmen der Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses	–	–
Anzahl Begünstigte	–	–
Vertragliche Abfindungen	50,0	–
Anzahl Begünstigte	1	–
Höchste individuelle Abfindung	50,0	–

¹ Vergütungen aus Auslagerungsunternehmen sind in den benannten Werten nicht enthalten.

² Mitarbeiter können neben der Tantieme sowohl Prämien als auch Provisionen erhalten. Bei der Ermittlung der Begünstigten von variablen Vergütungen werden diese insgesamt nur einmal berücksichtigt.

Risk Taker

Geschäftsjahr 2011 (Betragsangaben in TEUR)	Risk Taker (gesamt)	Kontroll- einheiten	Markt	Zentrale
Gesamtvergütung¹	6.469,6	706,0	4.315,7	1.447,9
davon vergangene Geschäftsjahre	–	–	–	–
Anzahl Begünstigte	39	4	24	11
Anteil an der Gesamtvergütung				
Fixe Vergütung	4.970,0	540,0	3.291,7	1.138,3
Variable Vergütung	1.499,6	166,0	1.024,0	309,6
davon Prämien	28,0	–	20,0	8,0
davon Provisionen	0,3	–	0,3	–
Anzahl Begünstigte (Variable Vergütung)²	38	4	24	10
davon Prämien	3	–	2	1
davon Provisionen	3	–	3	–
Variable Vergütung				
Vergütung im Berichtsjahr	1.499,6	166,0	1.024,0	309,6
davon ausgezahlter Anteil	1.499,6	166,0	1.024,0	309,6
davon zurückbehaltener Anteil	–	–	–	–
davon abhängig von nachhaltiger Wertentwicklung	–	–	–	–
Vergütung vergangener Geschäftsjahre	–	–	–	–
davon ausgezahlter Anteil (2010)	–	–	–	–
darauf vorgenommene Kürzungen (2010)	–	–	–	–
Zahlungen im Rahmen der Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses	–	–	–	–
Anzahl Begünstigte	–	–	–	–
Vertragliche Abfindungen	–	–	–	–
Anzahl Begünstigte	–	–	–	–
Höchste individuelle Abfindung	–	–	–	–

¹ Vergütungen aus Auslagerungsunternehmen sind in den benannten Werten nicht enthalten.

² Mitarbeiter können neben der Tantieme sowohl Prämien als auch Provisionen erhalten. Bei der Ermittlung der Begünstigten von variablen Vergütungen werden diese insgesamt nur einmal berücksichtigt.

Tarifangestellte (Prämien und Provisionen)

Geschäftsjahr 2011 (Betragsangaben in TEUR)	Tarifmitarbeiter
Variable Vergütung¹	224,4
davon Prämien	201,5
davon Provisionen	10,2
davon sonstige Vergütung	12,7
Anzahl Begünstigte (Variable Vergütung)²	205
davon Prämien	167
davon Provisionen	54
davon sonstige Vergütung	3

¹ Vergütungen aus Auslagerungsunternehmen sind in den benannten Werten nicht enthalten.

² Mitarbeiter können neben der Tantieme sowohl Prämien als auch Provisionen erhalten. Bei der Ermittlung der Begünstigten von variablen Vergütungen werden diese insgesamt nur einmal berücksichtigt.

