

Die Bank, die Ihre Sprache spricht.

# Vergütungsbericht

# 2012

Vergütungssystem	3
Jahresfestgehalt	3
Erfolgsabhängige, variable Vergütung	3
Nebenleistungen	4
<hr/>	
Regulatorische Anforderungen, Stand der Umsetzung	5
<hr/>	
Vergütung 2012	7
Jahresfestgehälter und Prämien 2012	7
Variable Vergütung	7
<hr/>	
Vergütungsausschuss	8
<hr/>	
Gruppensteuerung – Überwachung der Einhaltung der regulatorischen Vorgaben	9
<hr/>	
Fazit	9
<hr/>	
Verordnungsrelevante Vergütungsinformationen	10
Gesamtbank und Vorstand	10
Risk Taker	11
Tarifangestellte (Prämien und Provisionen)	12
Auslagerungsunternehmen	12

Die DKB AG hat sich aufgrund ihrer Größe und Bedeutung am Markt als bedeutendes Institut im Sinne der Instituts-Vergütungsverordnung eingestuft und untersteht somit sowohl deren allgemeinen als auch deren besonderen Bestimmungen.

Die Anerkennung geleisteter Arbeit bei vertretbarem Risikoprofil ist eine Grundvoraussetzung für die Erreichung der Geschäftsziele in der DKB AG. Zielsetzung der Vergütungspolitik der DKB AG war und ist daher die Ausrichtung am Geschäftsmodell, am nachhaltigen Erfolg und an der Risikostruktur der Bank. Integraler Bestandteil der Vergütungssystematik sind neben einer fairen Entlohnung auch 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.

Arbeitsverträge, aus denen sich Verpflichtungen zur Zahlung von Abfindungen bei Ausscheiden ergeben, gibt es in der DKB AG nicht.

Die in der Bank bestehenden Regelungen werden regelmäßig auf einen Anpassungsbedarf überprüft, der sich aus regulatorischen Vorgaben oder Marktveränderungen ergeben kann.

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 werden im Vergütungsbericht gesondert ausgewiesen.

## JAHRESFESTGEHALT

Das System des Jahresfestgehalts 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 Jahresfestgehalts wird sichergestellt, dass die Beschäftigten der Bank ein angemessenes Festgehalt beziehen und für sie keine signifikante Abhängigkeit von der variablen Vergütung entsteht.

## ERFOLGSABHÄNGIGE, VARIABLE VERGÜTUNG

Die Voraussetzungen und Rahmenbedingungen für die Gewährung einer variablen Vergütung sind in den Geschäftsanweisungen der Bank geregelt. Die variable Vergütung 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 drei 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 erfolgsorientierten 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 erfolgsorientierten 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 ist der Höhe nach auf 100 Prozent des Bruttojahresfestgehalts begrenzt und bietet keine Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken.
- 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.

Im Folgenden wird über die regulatorischen Anforderungen der Instituts-Vergütungsverordnung vom 13.10.2010 sowie 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 sowie die 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 von ihnen zu kontrollierenden Markteinheiten abhängt und damit die Gefahr eines Interessenkonflikts vermieden werden kann.
Angemessene Obergrenze für das Verhältnis fix zu variabel	umgesetzt
Sicherung der Eigenmittelausstattung	umgesetzt
Offenlegungspflicht	umgesetzt; siehe Abschnitt „Verordnungsrelevante Vergütungsinformationen“

## 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 drei Jahren oder aber als Einmalzahlung nach Ablauf einer Wartefrist von min. drei Jahren.
Weitergehende Offenlegungspflicht durch bedeutende Institute	umgesetzt; siehe Abschnitt „Gesamtbank und Vorstand“

---

**Besondere Anforderungen für bedeutende Institute (Risk Taker)**

---

Definition Risk-Taker	umgesetzt; jährliche Überprüfung
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 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 lag im Jahr 2012 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 „Risk Taker“

---

### JAHRESFESTGEHÄLTER UND PRÄMIEN 2012

Im Rahmen der jährlichen Gehaltsüberprüfung für das Jahr 2012 wurden strukturell Gehaltsanpassungen vorgenommen. Mit Unterstützung der externen Beratungsgesellschaft Kienbaum Management Consultants GmbH hat die DKB AG die Vergütung der Leitenden Angestellten im Jahr 2012 überprüft und deren Marktkonformität bestätigt.

Zur Honorierung besonderer Leistungen sind in begründeten Einzelfällen Prämien (siehe Abschnitt „Gesamtbank und Vorstand“) ausgegeben worden.

### VARIABLE VERGÜTUNG

Die Umsetzung der regulatorischen Anforderungen (InstitutsVergV) hinsichtlich der Vergütung für AT-Mitarbeiter und Risk Taker stand auch im Jahr 2012 im Fokus.

Im Hinblick auf die besonderen Anforderungen nach § 5–8 InstitutsVergV wurden Risk Taker definiert. Neben den vier Vorständen der DKB AG sind im Rahmen der mit der externen Beratungsgesellschaft Kienbaum Management Consultants GmbH durchgeführten Risikoanalyse 36 Risk Taker identifiziert worden.

In der DKB AG existieren keine Garantiebonusvereinbarungen.

In der Bank wurde im Jahr 2010 ein Vergütungsausschuss eingerichtet. Neben den gesetzlichen Pflichten zur Überwachung der Angemessenheit der Vergütungssysteme hat dieser gegenüber dem Vorstand beratende Funktion. Die Zusammensetzung des Vergütungsausschusses wurde im Vergleich zum Vorjahr angepasst. Per 31. 12. 2012 waren folgende Mitglieder vertreten:

- Bereichsleiterin Unternehmensentwicklung/Personal (Vorsitzende)
- Niederlassungsleiter Magdeburg (Markt)
- Bereichsleiter Infrastruktur (Markt)
- Bereichsleiter Treasury (Markt)
- Bereichsleiter Kreditanalyse und Votierung (Kontrolleinheit)
- Bereichsleiter Compliance und Sicherheit (Kontrolleinheit)
- Bereichsleiter Interne Revision (Kontrolleinheit, beratend)
- 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 zwei Sitzungen als auch in Form des jährlichen Vergütungsberichts protokolliert sowie an den Vorstand und den Aufsichtsrat berichtet.

Zur Gewährleistung einer einheitlichen Umsetzung der Instituts-Vergütungsverordnung im Konzern hat die Konzernmutter interne Richtlinien erlassen. Deren Einhaltung innerhalb der DKB-Gruppe wird von der DKB AG jährlich überprüft und dokumentiert.

Die SKG BANK AG untersteht als nicht-bedeutendes Institut lediglich den allgemeinen regulatorischen Vorschriften. Deren Einhaltung sowie die Einhaltung der Konzern-Vorgaben wurden der DKB AG bestätigt.

Die DKB AG hat neben der DKB Service GmbH auch die BayernCard Services GmbH als gruppenangehöriges Auslagerungsunternehmen im Sinne des § 2 Nr. 6 InstitutsVergV eingestuft. Die im Jahr 2012 für die DKB Service GmbH und die BayernCard Services GmbH durchgeführte Risikoanalyse hat ergeben, dass in beiden Gesellschaften keine Anhaltspunkte für risikobehaftete Auslagerungsprozesse sowie für das Vorhandensein von Risk Takern existieren. Die Bank wird sowohl von der DKB Service GmbH als auch von der BayernCard Services GmbH im Rahmen des Offenlegungsberichtes über die Umsetzung der regulatorischen Vorgaben informiert.

### FAZIT

---

Die DKB AG hat ihre Vergütungsstruktur auch im Geschäftsjahr 2012 an den Kriterien der Nachhaltigkeit, Angemessenheit und Marktüblichkeit ausgerichtet.

# VERORDNUNGSRELEVANTE VERGÜTUNGSINFORMATIONEN

## Gesamtbank und Vorstand

<b>Geschäftsjahr 2012</b> (Betragsangaben in TEUR)	<b>Gesamt</b>	<b>Vorstände</b>
<b>Gesamtvergütung<sup>1</sup></b>	51.585,83	2.338,8
davon vergangene Geschäftsjahre	294,38	294,38
<b>Anzahl Begünstigte</b>	1.026	4
<b>Anteil an der Gesamtvergütung</b>		
Fixe Vergütung	46.221,17	1.566,69
Variable Vergütung	5.070,28	477,82
davon Prämien	525,65	–
davon Provisionen	65,47	0,07
<b>Anzahl Begünstigte (Variable Vergütung)<sup>2</sup></b>	653	4
davon Prämien	293	–
davon Provisionen	177	2
<b>Variable Vergütung</b>		
<b>Vergütung im Berichtsjahr</b>	5.070,28	477,82
davon ausgezahlter Anteil	4.632,08	95,62
davon zurückbehaltener Anteil	438,20	382,20
davon abhängig von nachhaltiger Wertentwicklung	438,20	382,20
<b>Vergütung vergangener Geschäftsjahre</b>	294,38	294,38
davon ausgezahlter Anteil (2010)	98,18	98,18
davon zurückbehaltener Anteil (2010)	196,20	196,20
darauf vorgenommene Kürzungen (2010)	–	–
<b>Zahlungen im Rahmen der Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses</b>	–	–
<b>Anzahl Begünstigte</b>	–	–
<b>Vertragliche Abfindungen</b>	6,00	–
<b>Anzahl Begünstigte</b>	1	–
<b>Höchste individuelle Abfindung</b>	6,00	–

<sup>1</sup> Vergütungen aus Auslagerungsunternehmen sind in den benannten Werten nicht enthalten.

<sup>2</sup> 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

<b>Geschäftsjahr 2012</b> (Betragsangaben in TEUR)	<b>Risk Taker (gesamt)</b>	<b>Kontroll- einheiten</b>	<b>Markt</b>	<b>Zentrale</b>
<b>Gesamtvergütung<sup>1</sup></b>	6.783,62	746,19	4.516,43	1.521,00
davon vergangene Geschäftsjahre	–	–	–	–
<b>Anzahl Begünstigte</b>	38	4	25	9
<b>Anteil an der Gesamtvergütung</b>				
Fixe Vergütung	4.949,67	539,07	3.279,15	1.131,45
Variable Vergütung	1.833,95	207,12	1.237,28	389,55
davon Prämien	15,00	15,00	–	–
davon Provisionen	0,12	–	0,12	–
<b>Anzahl Begünstigte (Variable Vergütung)<sup>2</sup></b>	38	4	25	9
davon Prämien	2	2	–	–
davon Provisionen	4	–	4	–
<b>Variable Vergütung</b>				
<b>Vergütung im Berichtsjahr</b>	1.833,95	207,12	1.237,28	389,55
davon ausgezahlter Anteil	1.777,95	207,12	1.181,28	389,55
davon zurückbehaltener Anteil	56,00	–	56,00	–
davon abhängig von nachhaltiger Wertentwicklung	56,00	–	56,00	–
<b>Vergütung vergangener Geschäftsjahre</b>	–	–	–	–
davon ausgezahlter Anteil (2010)	–	–	–	–
davon zurückbehaltener Anteil (2010)	–	–	–	–
darauf vorgenommene Kürzungen (2010)	–	–	–	–
<b>Zahlungen im Rahmen der Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses</b>	–	–	–	–
<b>Anzahl Begünstigte</b>	–	–	–	–
<b>Vertragliche Abfindungen</b>	–	–	–	–
<b>Anzahl Begünstigte</b>	–	–	–	–
<b>Höchste individuelle Abfindung</b>	–	–	–	–

<sup>1</sup> Vergütungen aus Auslagerungsunternehmen sind in den benannten Werten nicht enthalten.

<sup>2</sup> 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 2012 (Betragsangaben in TEUR)	Tarifmitarbeiter
<b>Anzahl Begünstigte</b>	369
<b>Übertarifliche Leistungen</b>	490,1
<b>Variable Vergütung<sup>1</sup></b>	297,0
davon Prämien	259,7
davon Provisionen	23,4
davon sonstige Vergütung	13,9
<b>Anzahl Begünstigte (Variable Vergütung)<sup>2</sup></b>	236
davon Prämien	183
davon Provisionen	71
davon sonstige Vergütung	2

## Auslagerungsunternehmen

Geschäftsjahr 2012 (Betragsangaben in TEUR)	Gesamt	DKB Service GmbH	BayernCard Services GmbH <sup>3</sup>
<b>Gesamtvergütung</b>	35.723,6	24.767,2	10.956,4
<b>Anzahl Begünstigte</b>	1.110	867	243
<b>Anteil an der Gesamtvergütung</b>			
Fixe Vergütung	33.798,1	24.253,2	9.544,9
Variable Vergütung	1.925,5	514,0	1.411,5
davon Prämien	194,9	194,9	–
davon Provisionen	1,7	1,7	–
<b>Anzahl Begünstigte (Variable Vergütung)<sup>2</sup></b>	538	313	225
davon Prämien	284	284	–
davon Provisionen	7	7	–

<sup>1</sup> Vergütungen aus Auslagerungsunternehmen sind in den benannten Werten nicht enthalten.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Die Angaben beziehen sich auf die Gesamtvergütung bzw. Gesamtanzahl aller Mitarbeiter der BayernCard Services GmbH, da die Auslagerung alle Geschäftsbereiche der BayernCard Services GmbH berührt und die individuellen Vergütungen nicht auf den jeweiligen Auftraggeber heruntergebrochen werden können.

