



2013

# Vergütungsbericht

Vergütungssystem	3
Jahresfestgehalt	4
Erfolgsabhängige, variable Vergütung	4
Nebenleistungen	5
<hr/>	
Regulatorische Anforderungen, Stand der Umsetzung	6
<hr/>	
Vergütung 2013	8
Jahresfestgehälter	8
Variable Vergütung	8
<hr/>	
Vergütungsausschuss	9
<hr/>	
Vergütungskontrollausschuss	9
<hr/>	
Gruppensteuerung – Überwachung der Einhaltung der regulatorischen Vorgaben	10
<hr/>	
Fazit	11
<hr/>	
Ausblick	11
<hr/>	
Verordnungsrelevante Vergütungsinformationen	12
Gesamtbank und Vorstand	12
Risk Taker	13
Tarifangestellte	15
Auslagerungsunternehmen	15

Die Deutsche Kreditbank AG (DKB AG) hat gemäß §§ 7 und 8 der Instituts-Vergütungsverordnung (InstitutsVergV) vom 13.10.2010 Informationen hinsichtlich ihrer Vergütungspolitik und -praxis sowie bestimmte quantitative und qualitative Informationen von Mitarbeitern, deren Tätigkeit sich wesentlich auf das Gesamtrisikoprofil auswirkt (sogenannte Risk Taker), offenzulegen.

Der vorliegende Vergütungsbericht enthält die relevanten Informationen für das Geschäftsjahr 2013. Die Berichtssystematik entspricht dem Entstehungsprinzip. Das heißt, es wird darüber berichtet, welche Vergütungen für das Jahr 2013 gewährt wurden. Somit berücksichtigt der Bericht auch jene Vergütungen, die aufgrund der Anforderungen an eine nachhaltige Entwicklung erst nach Ablauf des Berichtszeitraums ausgezahlt werden. In Ergänzung zu den verordnungsrelevanten Informationen enthält der Bericht zudem die Angaben zu den aus vorangegangenen Jahren zurückgestellten Vergütungen. Das gilt unabhängig davon, ob diese im Geschäftsjahr ausgezahlt oder weiterhin zurückbehalten wurden.

## VERGÜTUNGSSYSTEM

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.

In der DKB AG existieren keine Garantiebonusvereinbarungen.

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 fixen und variablen Vergütungen der außertariflich Beschäftigten und den übertariflichen Vergütungen einzelner Tarifmitarbeiter auch Prämien- und Provisionszahlungen. Das Vergütungssystem der tariflich

Beschäftigten enthält neben Prämien und Provisionen 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 unter anderem die Anforderungen an die Qualifikation und die Fähigkeiten der Beschäftigten. Durch die Ausgestaltung der Vergütungsregelungen und insbesondere der 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. Übertarifliche Vergütungen hat die Bank als Bestandteil des Jahresfestgehalts und somit der fixen Vergütung im Sinne der verordnungsrechtlichen Vorgaben klassifiziert.

### 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 nur im Rahmen von Eigengeschäften 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

## REGULATORISCHE ANFORDERUNGEN, STAND DER UMSETZUNG

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, Revision, Compliance sowie der Fachbereich Datenschutz und Sicherheit 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; 1:1
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 rätierlich gestreckt über einen Zeitraum von 3 Jahren oder aber als Einmalzahlung nach Ablauf einer Wartefrist von mindestens 3 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 3 Jahren zeitlich gestreckt ausbezahlt. Außerdem wird die Hälfte des sofort fälligen Anteils der variablen Vergütung für eine Nachhaltigkeitsfrist von einem Jahr zurückbehalten. Für die Vergütung aus dem Jahr 2013 kam eine Freigrenze in Höhe von 50.000,00 Euro zur Anwendung. Die besonderen Regelungen für Risk Taker werden regelmäßig auf Anpassungsbedarf überprüft, der sich aus regulatorischen Vorgaben und Marktveränderungen ergeben kann. Die Auszahlung 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“

---

## VERGÜTUNG 2013

### Jahresfestgehälter

Im Rahmen der jährlichen Gehaltsüberprüfung für das Jahr 2013 wurden strukturell Gehaltsanpassungen vorgenommen. Zwischen dem individuellen Festgehalt und der erfolgsorientierten Vergütung besteht keine feste Verknüpfung, das heißt Festgehaltanpassungen führen nicht automatisch zu einer Erhöhung der erfolgsorientierten Vergütung. Die Festvergütung und die erfolgsorientierte Vergütung sollen jedoch in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen.

### Variable Vergütung

Die Umsetzung der regulatorischen Anforderungen der Instituts-Vergütungsverordnung vom 13.10.2010 hinsichtlich der Vergütung für AT-Mitarbeiter und Risk Taker stand auch im Jahr 2013 im Fokus.

Im Hinblick auf die besonderen Anforderungen nach §§ 5–8 InstitutsVergV wurden Risk Taker definiert. Neben den Vorständen der DKB AG sind im Rahmen der intern durchgeführten Risikoanalyse 39 Risk Taker identifiziert worden.

Zur Honorierung besonderer Leistungen wurden in begründeten Einzelfällen Prämien (siehe Abschnitt „Gesamtbank und Vorstand“) gewährt.

Für die Vermittlung von Versicherungsleistungen, Bausparprodukten sowie Immobilienan- und -verkäufen sind entsprechend der betrieblichen Regelungen Provisionen an Mitarbeiter ausgezahlt worden (siehe Abschnitt „Gesamtbank und Vorstand“).

## VERGÜTUNGSAUSSCHUSS

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 eine beratende Funktion. Die Zusammensetzung des Vergütungsausschusses wurde im Vergleich zum Vorjahr angepasst. Per 31.12.2013 waren folgende Mitglieder vertreten:

- Bereichsleitung Unternehmensentwicklung/Personal (Vorsitz)
- Niederlassungsleitung Magdeburg (Markt)
- Bereichsleitung Firmenkunden (Markt)
- Bereichsleitung Treasury (Markt)
- Bereichsleitung Kreditanalyse und Votierung (Kontrolleinheit)
- Bereichsleitung Compliance und Sicherheit (Kontrolleinheit)
- Bereichsleitung Interne Revision (Kontrolleinheit, beratend)
- Gesamtbetriebsratsvorsitz

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.

## VERGÜTUNGSKONTROLLAUSSCHUSS

Der Vergütungskontrollausschuss hat sich in Umsetzung der Vorgaben des Kreditwesengesetzes am 08.03.2013 konstituiert. Der Ausschuss tagte im Berichtsjahr 2013 dreimal und bestand per 31.12.2013 aus drei Mitgliedern (Aufsichtsratsvorsitzender sowie zwei weitere Mitglieder des Aufsichtsrats).

Zu den zentralen Aufgaben des Vergütungskontrollausschusses gehört neben der Vorbereitung von Beschlüssen des Aufsichtsrats über die Vergütung des Vorstands und der Unterstützung des Aufsichtsrats bei der Wahrnehmung seiner Kontrollfunktionen auch die Überwachung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Vorstände und Mitarbeiter sowie die Beurteilung der Auswirkungen der Vergütungssysteme auf das Risiko-, Kapital- und Liquiditätsmanagement der Bank.

## GRUPPENSTEUERUNG – ÜBERWACHUNG DER EINHALTUNG DER REGULATORISCHEN VORGABEN

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 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 wurde im Jahr 2013 sowohl von der DKB Service GmbH als auch von der BayernCard Services GmbH über die Umsetzung der regulatorischen Vorgaben informiert.

### FAZIT

Die DKB AG hat ihre Vergütungsstruktur auch im Geschäftsjahr 2013 an den Kriterien der Nachhaltigkeit, Angemessenheit und Marktüblichkeit ausgerichtet.

Die Angemessenheit der Vergütungssysteme ist als gewährleistet einzustufen. Dies gilt insbesondere unter Einbeziehung nachstehender Faktoren:

- Es besteht aufgrund der marktorientierten Vergütung sowie der Deckelung der variablen Vergütung keine signifikante Abhängigkeit der Mitarbeiter von der variablen Vergütung.
- Das Vergütungssystem läuft der Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten nicht zuwider, da die variable Vergütung der risikokontrollierenden Einheiten an der Erreichung anderer Ziele bemessen wird, als die der Mitarbeiter in den von ihnen zu kontrollierenden Einheiten.
- Die Nichterreichung der an der Bank orientierten Ziele kann durch den Vorstand mit der Kürzung der erfolgsorientierten Vergütung sanktioniert werden.

### AUSBLICK

Die besonderen Regelungen für Risk Taker werden regelmäßig auf Anpassungsbedarf überprüft, der sich aus regulatorischen Vorgaben und Marktveränderungen ergeben kann. Im Jahr 2014 wird der Prozess zur Identifizierung der Risk Taker in der DKB AG in Umsetzung der neuen EU-Standards grundlegend überarbeitet. Der neue Identifizierungsprozess wird ab dem Geschäftsjahr 2015 zur Anwendung kommen und zu einer Erhöhung der Anzahl der Risk Taker führen.

# VERORDNUNGSRELEVANTE VERGÜTUNGSINFORMATIONEN

## VERORDNUNGSRELEVANTE VERGÜTUNGSINFORMATIONEN

### Gesamtbank und Vorstand

Geschäftsjahr 2013 (Betragsangaben in TEUR)	Gesamt	Vorstände
<b>Gesamtvergütung<sup>1</sup> (in TEUR)</b>	<b>57.096,74</b>	<b>2.956,49</b>
davon vergangene Geschäftsjahre	717,00	661,00
<b>Anzahl Begünstigte</b>	<b>1.035</b>	<b>6</b>
<b>Anteil an der Gesamtvergütung</b>		
Fixe Vergütung	51.235,86	1.738,82
Variable Vergütung	5.143,88	556,67
davon Prämien	602,05	–
davon Provisionen	41,67	0,01
<b>Anzahl Begünstigte (Variable Vergütung)<sup>2</sup></b>	<b>653</b>	<b>5</b>
davon Prämien	311	–
davon Provisionen	115	1
<b>Variable Vergütung</b>		
<b>Vergütung im Berichtsjahr</b>	5.143,88	556,67
davon ausgezahlter Anteil	4.568,38	86,17
davon zurückbehaltener Anteil	575,50	470,50
davon abhängig von nachhaltiger Wertentwicklung	575,50	470,50
<b>Vergütung vergangener Geschäftsjahre</b>	<b>717,00</b>	<b>661,00</b>
<b>Geschäftsjahr 2010</b>	278,80	278,80
davon ausgezahlter Anteil	91,60	91,60
darauf vorgenommene Kürzungen	6,57	6,57
davon zurückbehaltener Anteil	180,63	180,63
davon abhängig von nachhaltiger Wertentwicklung	180,63	180,63
<b>Geschäftsjahr 2011</b>	–	–
davon ausgezahlter Anteil	–	–
darauf vorgenommene Kürzungen	–	–
davon zurückbehaltener Anteil	–	–
davon abhängig von nachhaltiger Wertentwicklung	–	–
<b>Geschäftsjahr 2012</b>	438,20	382,20
davon ausgezahlter Anteil	163,87	135,87
darauf vorgenommene Kürzungen	23,38	23,38
davon zurückbehaltener Anteil	250,95	222,95
davon abhängig von nachhaltiger Wertentwicklung	250,95	222,95

<b>Geschäftsjahr 2013</b> (Betragsangaben In TEUR)	<b>Gesamt</b>	<b>Vorstände</b>
<b>Zahlungen im Rahmen der Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses</b>	–	–
<b>Anzahl Begünstigte</b>	–	–
<b>Vertragliche Abfindungen</b>	1.130,00	k. A. <sup>3</sup>
<b>Anzahl Begünstigte</b>	k. A. <sup>3</sup>	k. A. <sup>3</sup>
<b>Höchste individuelle Abfindung</b>	k. A. <sup>3</sup>	k. A. <sup>3</sup>

<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 variabler Vergütung (Anzahl gesamt) werden diese nur einmal berücksichtigt.

<sup>3</sup> Aus Gründen des Datenschutzes erfolgt der Ausweis lediglich in der Spalte „Gesamt“; soweit datenschutzrechtlich zulässig.

## Risk Taker

<b>Geschäftsjahr 2013</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>	<b>7.655,31</b>	<b>875,34</b>	<b>5.231,60</b>	<b>1.548,37</b>
davon vergangene Geschäftsjahre	56,00	–	56,00	–
<b>Anzahl Begünstigte</b>	<b>38</b>	<b>5</b>	<b>26</b>	<b>7</b>
<b>Anteil an der Gesamtvergütung</b>				
Fixe Vergütung	6.009,92	677,42	4.089,13	1.243,37
Variable Vergütung	1.589,39	197,92	1.086,47	305,00
davon Prämien	–	–	–	–
davon Provisionen	0,03	–	0,03	–
<b>Anzahl Begünstigte (Variable Vergütung)<sup>2</sup></b>	<b>37</b>	<b>5</b>	<b>26</b>	<b>6</b>
davon Prämien	–	–	–	–
davon Provisionen	1	–	1	–
<b>Variable Vergütung</b>				
<b>Vergütung im Berichtsjahr</b>	<b>1.589,39</b>	<b>197,92</b>	<b>1.086,47</b>	<b>305,00</b>
davon ausgezahlter Anteil	1.484,39	197,92	1.017,47	269,00
davon zurückbehaltener Anteil	105,00	–	69,00	36,00
davon abhängig von nachhaltiger Wertentwicklung	105,00	–	69,00	36,00

<b>Geschäftsjahr 2013</b> (Betragsangaben in TEUR)	<b>Risk Taker (gesamt)</b>	<b>Kontroll- einheiten</b>	<b>Markt</b>	<b>Zentrale</b>
<b>Vergütung vergangener Geschäftsjahre</b>	<b>56,00</b>	–	<b>56,00</b>	–
Geschäftsjahr 2010	–	–	–	–
davon ausgezahlter Anteil	–	–	–	–
darauf vorgenommene Kürzungen	–	–	–	–
davon zurückbehaltener Anteil	–	–	–	–
davon abhängig von nachhaltiger Wertentwicklung	–	–	–	–
Geschäftsjahr 2011	–	–	–	–
davon ausgezahlter Anteil	–	–	–	–
darauf vorgenommene Kürzungen	–	–	–	–
davon zurückbehaltener Anteil	–	–	–	–
davon abhängig von nachhaltiger Wertentwicklung	–	–	–	–
Geschäftsjahr 2012	56,00	–	56,00	–
davon ausgezahlter Anteil	28,00	–	28,00	–
darauf vorgenommene Kürzungen	–	–	–	–
davon zurückbehaltener Anteil	28,00	–	28,00	–
davon abhängig von nachhaltiger Wertentwicklung	28,00	–	28,00	–
<b>Zahlungen im Rahmen der Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses</b>	–	–	–	–
<b>Anzahl Begünstigte</b>	–	–	–	–
<b>Vertragliche Abfindungen</b>	1.130,00	k. A. <sup>3</sup>	k. A. <sup>3</sup>	k. A. <sup>3</sup>
<b>Anzahl Begünstigte</b>	k. A. <sup>3</sup>	k. A. <sup>3</sup>	k. A. <sup>3</sup>	k. A. <sup>3</sup>
<b>Höchste individuelle Abfindung</b>	k. A. <sup>3</sup>	k. A. <sup>3</sup>	k. A. <sup>3</sup>	k. A. <sup>3</sup>

<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 (Anzahl gesamt) werden diese nur einmal berücksichtigt.

<sup>3</sup> Aus Gründen des Datenschutzes erfolgt der Ausweis lediglich in der Spalte „Gesamt“; soweit datenschutzrechtlich zulässig.

## Tarifangestellte

Geschäftsjahr 2013 (Betragsangaben In TEUR)	Tarifmitarbeiter
<b>übertarifliche Leistungen gesamt</b>	<b>713,39</b>
<b>Anzahl Begünstigte</b>	332
<b>Anzahl an übertariflichen Leistungen</b>	
Fixe Vergütung	473,57
Variable Vergütung <sup>1</sup>	239,82
davon Prämien	221,15
davon Provisionen	18,67
davon sonstige Vergütung	–
<b>Anzahl Begünstigte (Variable Vergütung)<sup>2</sup></b>	<b>195</b>
davon Prämien	165
davon Provisionen	47
davon sonstige Vergütung	–

<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 (Anzahl gesamt) werden diese nur einmal berücksichtigt.

## Auslagerungsunternehmen

Geschäftsjahr 2013 (Betragsangaben In TEUR)	Gesamt	DKB Service GmbH	BayernCard Services GmbH <sup>2</sup>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>39.378,45</b>	<b>26.419,08</b>	<b>12.959,37</b>
<b>Anzahl Begünstigte</b>	1.194	928	266
<b>Anteil an der Gesamtvergütung</b>			
Fixe Vergütung	37.344,94	25.866,61	11.478,33
Variable Vergütung <sup>1</sup>	2.033,51	552,47	1.481,04
davon Prämien	181,70	181,70	–
davon Provisionen	3,03	3,03	–
<b>Anzahl Begünstigte (Variable Vergütung)<sup>2</sup></b>	<b>681</b>	<b>415</b>	<b>266</b>
davon Prämien	252	252	–
davon Provisionen	8	8	–

<sup>1</sup> Mitarbeiter können neben der Tantieme sowohl Prämien als auch Provisionen erhalten. Bei der Ermittlung der Begünstigten von variablen Vergütungen (Anzahl gesamt) werden diese nur einmal berücksichtigt.

<sup>2</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.

Deutsche Kreditbank AG  
Taubenstraße 7-9  
10117 Berlin

---

**DKB** Deutsche  
Kreditbank AG