
DONNER & REUSCHEL Aktiengesellschaft

Offenlegung nach § 7 der Instituts-Vergütungsverordnung

Grundsätzliches

Gemäß der Definition nach § 1 Abs. 2 der InstitutsVergV handelt es sich bei der DONNER & REUSCHEL Aktiengesellschaft um ein „nicht-bedeutendes“ Institut im Sinne der Verordnung. Die §§ 5, 6 und 8 der InstitutsVergV für bedeutende Institute kommen somit nicht zur Anwendung. Die Bank ist ein übergeordnetes Institut bzw. übergeordnetes Finanzkonglomeratsunternehmen einer Institutsgruppe. Die nachfolgenden Regelungen gelten grundsätzlich für alle Geschäftsbereiche der Bank. Die Vergütung der Vorstände ist in den nachfolgenden Ausführungen nicht enthalten. Die Ausgestaltung des Vergütungssystems der Vorstände wird durch den Aufsichtsrat verantwortet.

Fixe Vergütung

- Die tariflich vergüteten Mitarbeiter erhalten ihre Bezüge grundsätzlich nach den Regelungen der Tarifverträge für das private Bankgewerbe und öffentliche Banken. Gemäß der Tarifverträge wird neben dem Monatsgehalt pro Jahr eine Sonderzahlung in Höhe von 100% des monatlichen Tarifgehaltes zuzüglich Zulagen gewährt. Eine Variabilisierung der Sonderzahlung sowie eines Teil des Grundgehaltes erfolgt nicht.
- Die fixe Vergütung der außertariflich vergüteten Mitarbeiter wird unter Berücksichtigung des Aufgaben- und Verantwortungsbereiches, der Qualifikation und Erfahrungen einzelvertraglich festgelegt. Bei der Anpassung der fixen Vergütung der außertariflich vergüteten Mitarbeiter wird die Entwicklung der Tarifgehälter und die allgemeine wirtschaftliche Lage sowie ggf. die entsprechende Betriebsvereinbarung berücksichtigt.

Variable Vergütung

- Die grundsätzliche Obergrenze für das Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung liegt bei 2:1.
- Die variable Vergütung der tarif- und außertariflich vergüteten Mitarbeiter richtet sich grundsätzlich nach dem Erreichungsgrad jährlich vereinbarter Bank-, Team- und Individualziele sowie ebenfalls nach der allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklung. Im Normalfall, d.h. ohne Berücksichtigung von Leitenden Angestellten, beträgt die variable Vergütung maximal 16% des Jahresgrundgehaltes. In Ausnahmefällen kann für herausragende individuelle Leistung einzelner Mitarbeiter ein darüber hinausgehender variabler Anteil gezahlt werden.
- Historisch bedingt erfolgt die Verteilung der variablen Vergütung für einen Teil der außertariflichen Mitarbeiter durch ein diskretionäres Verfahren. Eine Harmonisierung der Vergütungsregelungen ist beabsichtigt.
- Die Zielerreichungsgrade für die variablen Komponenten werden jährlich ermittelt.
- In einigen Sonderfällen im Handel und Vertrieb wird die variable Vergütung aus dem erzielten Ertrag abgeleitet. Aufgrund der internen Bestimmungen und vorhandener Risikorestriktionen der Bank werden jedoch negative Anreize zur Eingehung von Risiken vermieden.

Gesamtbetrag aller Vergütungen und Anzahl der Begünstigten im Jahr 2010

- Der Gesamtbetrag der tariflichen und außertariflichen fixen Vergütungen (einschließlich Festvergütung der Vorstände) für das Jahr 2010 betrug T€ 18.023.
- Der Gesamtbetrag der variablen Vergütungen für insgesamt 396 Mitarbeiter für das Jahr 2010 betrug T€ 6.119.