

VI. Offenlegung nach § 7 der Instituts-Vergütungsverordnung (InstitutsVergV) (i.V.m. Art. 450 CRR)

Grundsätzliches

Nach den Kriterien des § 17 InstitutsVergV handelt es sich bei der DONNER & REUSCHEL um ein "nicht-bedeutendes" Institut. Die §§ 17 bis 23 der InstVergV für bedeutende Institute kommen somit nicht zur Anwendung. Die Bank ist ein übergeordnetes Institut bzw. übergeordnetes Finanzkonglomeratsunternehmen einer Institutsgruppe im Sinne von § 12 FKAG. 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 den Tarifverträgen 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

Derzeit besteht ein laufender ergebnisoffener Prozess zur variablen Vergütung zwischen der Bank, den örtlichen Betriebsräten und dem Gesamtbetriebsrat. Die Zielsetzung ist, eine standortübergreifend einheitliche freiwillige variable Vergütung mit dem Gesamtbetriebsrat zu regeln.

Die Bemessung der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2015 orientiert sich am folgenden Zielbild: Die beabsichtigte standortübergreifende variable Vergütung soll sich am Erfolg der Bank, des individuellen Mitarbeiters und dem Team des Mitarbeiters orientieren. Zudem soll ein Höchstwert dieser variablen Vergütung festgelegt werden. Der Dotierungsrahmen soll jährlich durch die Bank nach deren wirtschaftlichen Möglichkeiten ermittelt und bestimmt werden. Zudem ist beabsichtigt, einen Änderungsvorbehalt zur Vermeidung von aufsichtsrechtlichen Verstößen aufzunehmen. In Einzelfällen kann das Verhältnis 2:1 von fixer zu variabler Vergütung durch außerordentliche individuelle Leistungen durchbrochen werden. Dieses bedarf der Überprüfung durch den zuständigen Bereichsleiter im Hinblick darauf, dass der Nachhaltigkeitsanspruch gewahrt ist und keine negativen Leistungsanreize zu Grunde liegen. Zusätzlich ist in diesen Fällen die Zustimmung des Fach- sowie Personalvorstandes erforderlich.

Gesamtbetrag aller Vergütungen und Anzahl der Begünstigten im Jahr 2015

Der Gesamtbetrag der tariflichen und außertariflichen fixen Vergütungen (einschließlich Festvergütung der Vorstände) für das Jahr 2015 betrug 38,6 Mio. Euro.

Der Gesamtbetrag der variablen Vergütungen für insgesamt 401 Mitarbeiter für das Jahr 2015 betrug 4,6 Mio. Euro. Die geleisteten Abfindungen sowie Einstellungsprämien waren von nicht nennenswertem Umfang und sind aus Vertrauensschutzgründen nicht zu nennen. In 2015 meldeten wir bzgl. der Anzahl Mitarbeiter mit einem Gehalt größer 1,0 Mio. EUR Fehlanzeige, ebenso bzgl. zurückgestellter Vergütungen.