

# Offenlegung



gemäß §§ 7 und 8 der Verordnung über die  
aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme  
von Instituten  
für das Jahr 2011

**DZ BANK AG**



# INHALT

## 1. Vergütungsgrundsätze in der DZ BANK AG

## 2. Die aktuellen Vergütungssysteme in der DZ BANK AG

- 2.1. Vergütungssystem für außertarifliche Mitarbeiter (AT – Vergütungssystem)
- 2.2. Vergütungssystem für dynamisierte außertarifliche Mitarbeiter
- 2.3. Vergütungssystem für Tarifmitarbeiter
- 2.4. Vergütungssystem für Risk Taker
- 2.5. Vergütungssystem der Vorstände
- 2.6. Vergütungssysteme der Auslandsfilialen

## 3. Quantitative Offenlegung

## 1. Vergütungsgrundsätze in der DZ BANK AG

Vergütung ist ein wesentliches Führungsinstrument der DZ BANK. Ziel der Vergütungsstruktur der DZ BANK ist es,

- ...durch Ziele, die aus der Unternehmensstrategie abgeleitet und kaskadiert weitergegeben werden, jedem einzelnen Mitarbeiter einen Anreiz zu geben, zur Umsetzung der strategischen Ziele der DZ BANK und der einzelnen Bereiche einen individuellen Beitrag zu leisten.
- ...Leistung zu belohnen, ohne dabei Anreize zum Eingehen unerwünschter Risiken zu geben.
- ...talentierte Mitarbeiter zu gewinnen, zu motivieren und an die DZ BANK AG zu binden.

Zur Erreichung dieser Ziele gewährt die DZ BANK neben einem Festgehalt im Regelfall auch eine variable Vergütung.

Der variable Gehaltsbestandteil steht in einem angemessenen Verhältnis zum Festgehalt und berücksichtigt sowohl die individuelle Performance des Mitarbeiters als auch die Ergebnisse des Bereiches und des Unternehmens.

Durch regelmäßige Führungsgespräche mit ihrem Vorgesetzten wissen die Mitarbeiter, wo sie in Ihrer Zielerreichung stehen und welche Veränderungen zur persönlichen Weiterentwicklung beitragen können. Dabei ist es wichtig, alle Facetten der Leistungen und Fähigkeiten einzuschätzen.

Abhängig von nationalen Usancen gewährt die DZ BANK ergänzend zu den Gehaltszahlungen auch unbare Nebenleistungen.

Die Vergütungssysteme des Hauses werden jährlich von einem Vergütungsausschuss hinsichtlich ihrer Ausgestaltung und Angemessenheit überprüft. Der Vergütungsausschuss besteht aus einem Bereichsleiter je Dezernat unter Koordination des Personalleiters. Die Revision, der Rechtsbereich und Compliance sind im Rahmen ihrer Aufgabe eingebunden. Weiterentwicklungen der Vergütungsstruktur und Neusysteme werden dem Gremium zur Konsultation vorgelegt. Der Vergütungsausschuss erstellt einmal jährlich einen Vergütungsbericht für den Vorstand und den Aufsichtsrat. Soweit erforderlich erstattet der Vergütungsausschuss auch anlassbezogenen Bericht. Der Vorsitzende des Aufsichtsrates hat ein direktes Auskunftsrecht gegenüber dem Vergütungsausschuss.

Verantwortlich für die Ausgestaltung der Vergütungssysteme ist der Vorstand. Das Vergütungssystem der Vorstände verantwortet der Aufsichtsrat.

Die DZ BANK bekennt sich zu den Grundsätzen einer nachhaltigen, motivierenden und leistungsorientierten Vergütung. Gesetzliche und aufsichtsrechtliche Vorgaben werden hierbei in den Vergütungssystemen berücksichtigt

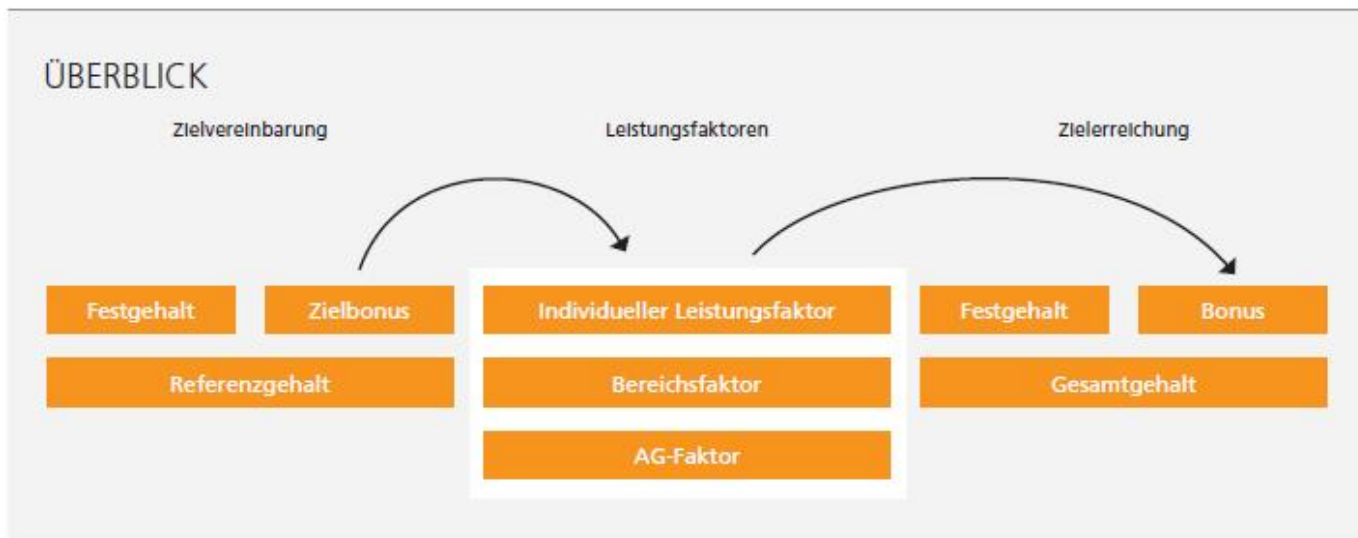
## 2. Die aktuellen Vergütungssysteme in der DZ BANK AG

Das Ziel der DZ BANK Vergütungssysteme ist es, durch Festgehalt und einen variablen Gehaltsbestandteil die Leistungen und Ergebnisse der Mitarbeiter angemessen zu honorieren und Leistungsanreize zu setzen: Leistung soll sich lohnen.

In der DZ BANK gelten im Inland für alle Geschäftsbereiche dieselben Vergütungssysteme. Die Unterschiede zwischen außertariflicher und tariflicher Vergütung werden im Folgenden dargestellt. Vorstände und Risk Taker werden aufgrund der regulatorischen Vorgaben in abweichenden Vergütungssystemen entlohnt. Die Vergütungssysteme für die Auslandsfilialen werden in Kapitel 2.6 dargestellt.

Die individuelle Leistung des Mitarbeiters ist einer der Faktoren, nach denen die Höhe des variablen Anteils berechnet wird. Das Ergebnis des jeweiligen Bereiches sowie das Ergebnis der DZ BANK AG insgesamt sind weitere Faktoren. Damit wird nicht nur die hohe individuelle Leistungsbereitschaft anerkannt, sondern auch sichergestellt, dass die Mitarbeiter aktiv an einer erfolgreichen Zukunft der DZ BANK AG beteiligt sind.

Externe Berater und Interessengruppen werden bei der Konzeption von Vergütungssystemen bei Bedarf eingebunden. Im Jahr 2011 wurde ausschließlich bei der Vertragsgestaltung der Risk Taker eine externe rechtliche Beratung eingebunden.



**FESTGEHALT:**

Fixer Anteil des Jahresgehaltes

**ZIELBONUS:**

Zwischen Mitarbeiter und Führungskraft vereinbarter Betrag, der als Bemessungsgrundlage für den Bonus dient

**REFERENZGEHALT:**

Festgehalt plus Zielbonus

**Individueller Leistungsfaktor:**

Anhand der persönlichen Zielerreichung ermittelter Leistungsgrad

**Bereichsfaktor:**

Anhand des Geschäftsbereichsergebnisses vom Gesamtvorstand festgelegter Faktor. Bei Mitarbeitern von Dezernatsstäben wird dieser Faktor als Durchschnitt der Bereichsfaktoren des Dezernats gebildet.

**AG - Faktor:**

Anhand des Bankergebnisses vom Gesamtvorstand festgelegter Faktor

**BONUS:**

Variabler Vergütungsanteil, ermittelt aus den Leistungsfaktoren und dem Zielbonus

**GESAMTGEHALT:**

Festgehalt plus Bonus

## 2.1 Vergütungssystem für außertarifliche Mitarbeiter (AT – Vergütungssystem)

Die Vergütungsstruktur für außertarifliche Mitarbeiter (AT) ist neben dem in 12 Monatsgehältern gezahlten Festgehalt zum einen geprägt durch einen dem Grunde nach vertraglich festzulegenden leistungs- und ergebnisorientierten Vergütungsanteil (Zielbonus), zum anderen durch ein Verfahren der Stellenbewertung (Verantwortungsstufen).

Das AT – Vergütungssystem gilt für außertarifliche Angestellte der Bank in Deutschland. Leitende Mitarbeiter sind vertraglich an das AT – Vergütungssystem gekoppelt.

### System der Verantwortungsstufen

Jede außertarifliche Stelle der DZ BANK wird anhand der Kriterien Wissen / Können, Problemlösung sowie Verantwortung und strategische Bedeutung bewertet und einer von fünf Verantwortungsstufen zugeordnet. Der prozentuale Anteil des Zielbonus und die Untergrenze für die Vergütung des Mitarbeiters hängen von der zugewiesenen Verantwortungsstufe ab. Für Mitarbeiter außerhalb des Firmenkunden- und Kapitalmarktgeschäftes sind abhängig von der jeweiligen Verantwortungsstufe auch Obergrenzen für die Vergütung definiert.

Die Gehaltsbandbreiten jeder Verantwortungsstufe werden jährlich überprüft und bei Bedarf angepasst.

### Vereinbarung des Zielbonus

Der variable Vergütungsanteil kann durch die Vereinbarung des Zielbonus – im Rahmen der Verantwortungsstufe – individuell gestaltet werden. Die Festlegung erfolgt in Absprache zwischen Führungskraft und Mitarbeiter.

### **Zielvereinbarung und Zielerreichung**

Die Grundlage für eine transparente und nachvollziehbare Leistungsbeurteilung und damit auch für die Festlegung des individuellen Leistungsfaktors ist ein aktiv gelebter Zielvereinbarungsprozess. „Führen mit Zielen“ ist das Zielvereinbarungssystem in der DZ BANK und damit eine wichtige Komponente im variablen Vergütungssystem. Führungskraft und Mitarbeiter vereinbaren bis 1. März des laufenden Jahres gemeinsam 3 bis 5 konkrete, anspruchsvolle und messbare Einzelziele. Diese werden mit Gewichtungsfaktoren versehen und mit Terminen hinterlegt.

Bei der Bonusberechnung wird das Ziel verfolgt, nicht nur die hohe individuelle Leistungsbereitschaft anzuerkennen, sondern auch die Mitarbeiter aktiv an der Entwicklung des jeweiligen Bereiches sowie an der DZ BANK als Unternehmen zu beteiligen. Daher werden mit den Bereichs- und Unternehmenszielen weitere Leistungsfaktoren zur Ermittlung des Bonus herangezogen.

### **Berechnung des variablen Anteils**

Nach der Festlegung des Zielbonus erfolgt die Ermittlung des individuellen Leistungsfaktors. Dieser wird im jährlichen Führungsgespräch anhand der Zielerreichung bis spätestens 28. Februar des Folgejahres errechnet. Bis spätestens 31. März des Folgejahres werden der Bereichs- und AG-Faktor bestimmt und der Bonus wird nach folgender Formel berechnet:

$$\text{Bonus} = \text{Zielbonus} \times \text{individueller Leistungsfaktor} \times \text{Bereichsfaktor} \times \text{AG-Faktor}$$

Der Bonus wird mit der Gehaltsabrechnung im April des dem Geschäftsjahr folgenden Jahres ausgezahlt. Das Festgehalt wird in zwölf monatlich gleichen Teilbeträgen ausgezahlt.



## 2.2 Vergütungssystem für dynamisierte außertarifliche Mitarbeiter

Das Vergütungssystem für dynamisierte außertarifliche Mitarbeiter war bis zum Jahr 2004 das reguläre Vergütungssystem für außertarifliche Beschäftigte der DZ BANK AG. Der Umstieg in das aktuelle System erfolgte freiwillig.

Es unterscheidet sich zum aktuellen unter Punkt 2.1 beschriebenen System in zwei Punkten:

- Die Höhe des Festgehaltes ist in seiner Entwicklung an die Tarifabschlüsse gekoppelt. Tarifierhöhungen werden somit automatisch weitergegeben.
- Im Regelfall besteht kein Anspruch auf eine variable Vergütung. Durch Gehaltsanpassungen seit 2004 wurden jedoch auch für einige Mitarbeiter, die unter dieses System fallen, Zielboni eingeführt. Die Berechnung des Bonus erfolgt in diesen Fällen gemäß dem unter 2.1 beschriebenen Vorgehen.

## 2.3 Vergütungssystem für Tarifmitarbeiter

Das Vergütungssystem für Tarifmitarbeiter gilt grundsätzlich für alle tariflich entlohten Mitarbeiter, die in einem aktiven Anstellungsverhältnis stehen, an allen Standorten der DZ BANK in Deutschland. Hiervon ausgenommen sind geringfügig beschäftigte Mitarbeiter und Mitarbeiter während der Zeit, in der sie sich in Ausbildungs- und Nachwuchskräfteprogrammen befinden.

### Aufbau der Vergütungsstruktur

Das Jahresgehalt der Tarifmitarbeiter setzt sich wie folgt zusammen:

- 12 Monatsgehälter
- 1 Sonderzahlung (13. Monatsgehalt)
- Bonus
- Zusatz - Bonus



### Monatsgehälter

Das Monatsgehalt richtet sich nach der jeweiligen Tarifgruppe (TG 1 bis TG 9) und dem entsprechenden Berufsjahr. Die Höhe des Monatsgehaltes ergibt sich aus dem Gehaltstarifvertrag für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie die Genossenschaftlichen Zentralbanken in der jeweils gültigen Fassung.

Tariftabelle 2011 (in EUR):

Berufsjahr	TG 1	TG 2	TG 3	TG 4	TG 5	TG 6	TG 7	TG 8	TG 9
im 1.-2.	1 983	2 052	2 153	2 248	2 338				
im 3.-4.	2 093	2 181	2 261	2 361	2 464	2 598			
im 5.-6.	2 202	2 302	2 365	2 474	2 591	2 756	2 944		
im 7.-8.	2 338	2 452	2 469	2 586	2 721	2 915	3 141	3 395	
im 9.			2 603	2 701	2 849	3 078	3 332	3 612	3 890
im 10.				2 812	2 974	3 244	3 529	3 829	4 134
im 11.					3 112	3 409	3 723	4 049	4 378

Das Monatsgehalt wird zwölf Mal im Jahr ausgezahlt. Weitere Bestandteile des Monatsgehaltes können übertarifliche Zulagen sein.

### Sonderzahlung

Ein weiterer Vergütungsbestandteil ist die jährliche Sonderzahlung. Die Höhe der Sonderzahlung orientiert sich am Tarifvertrag („13. Gehalt“). Sie beträgt derzeit ein volles Monatsgehalt.

### **Bonus**

Der Bonus ist der leistungsbezogene Anteil des Vergütungssystems. Er basiert auf einem Zielbonus in Höhe von 75% eines Monatsgehaltes, multipliziert mit drei Faktoren analog zum AT - Vergütungssystem:

- Individueller Leistungsfaktor
- Bereichsfaktor
- AG-Faktor

Die Berechnung des Bonus erfolgt analog zur unter Punkt 2.1 skizzierten Vorgehensweise im AT – Vergütungsmodell.

### **Zusatz – Bonus**

Die Auszahlung des Zusatz - Bonus hängt vom Gesamterfolg der DZ BANK ab. Die Mitarbeiter partizipieren hierdurch unmittelbar an einem positiven Unternehmensergebnis. Konkret bedeutet dies, dass ab einem AG – Faktor von 1,0 oder höher an alle Tarifmitarbeiter ein Zusatz-Bonus in Höhe von 25 % eines Monatsgehaltes ausgezahlt wird. Bei einem AG – Faktor unter 1,0 entfällt der Zusatz – Bonus grundsätzlich. Der Gesamtvorstand kann den Zusatz - Bonus jedoch freiwillig gewähren, ohne dass die genannten Voraussetzungen vorliegen. Für das Jahr 2011 wurde der Zusatz - Bonus gezahlt.

## 2.4 Vergütungssystem für Risk Taker

Im Rahmen einer Risikoanalyse wurde die Identifizierung der „Risk Taker“ gemäß § 5 Absatz 1 Satz 1 Instituts-Vergütungsverordnung abgeschlossen. Es wurden unterhalb des Vorstandes 10 „Risk Taker“ - Positionen anhand eines Kriterienkatalogs identifiziert, von denen eine am Jahresende 2011 vakant war. Im Kriterienkatalog wurden die Größe, die Art der Geschäftstätigkeit, das Geschäftsvolumen sowie die Höhe der Risiken und ihre Erträge als Geschäftsbereich berücksichtigt. Innerhalb der identifizierten Geschäftsbereiche wurden durchgehend die Bereichsleiter als „Risk Taker“ definiert. Unterhalb der Bereichsleiterenebene finden sich keine Mitarbeiter, die aufgrund der Stellung, der Tätigkeit, der Entscheidungskompetenz oder der Höhe und Struktur der Vergütung als „Risk Taker“ zu definieren sind.

Die Ermittlung des Gesamtbonus erfolgt entsprechend dem System für AT – Mitarbeiter, wobei auch risikoadjustierte Ziele vereinbart werden.

Die Bonusauszahlung wurde entsprechend den Vorgaben der Institutsvergütungsverordnung angepasst. Nur 20 % des erreichten Bonus werden unmittelbar im Folgejahr ausgezahlt. Die Auszahlungen der weiteren 80 % des Bonus erfolgen gestreckt über einen Zeitraum von insgesamt bis zu vier Jahren unter Berücksichtigung von Zurückhalte- („Deferral“) und Verfügungssperrfristen („Retention“). Dabei sind sämtliche für die verzögerte Auszahlung vorgesehenen Beträge an die nachhaltige Wertentwicklung der DZ BANK gebunden. Negative Erfolgsbeiträge werden bei der Bonusfestsetzung sowie bei der Festsetzung der anteiligen Deferrals berücksichtigt. Dies kann zu einem Abschmelzen bzw. zu einem Ausfall der variablen Vergütung führen.

## 2.5 Vergütungssystem für Vorstände

Im Vergütungssystem für Vorstände wird neben dem Festgehalt eine variable Vergütung („Bonus“) in Höhe von maximal 20 % des Gesamtgehaltes gewährt.

Die variable Vergütung des Vorstandes bemisst sich an einem maximal erreichbaren Bonus. Zur Ermittlung der Bonushöhe werden bis zu sechs quantitative und qualitative Ziele aus der Unternehmensstrategie in Form von Konzern-, Bank-, Dezernats- und Individualzielen abgeleitet. Der Maximalbonus wird bei voller Zielerreichung festgesetzt.

Die Auszahlung der variablen Vergütung erfolgt entsprechend dem System der Risk Taker. Nur 20 % des erreichten Bonus werden unmittelbar im Folgejahr ausgezahlt. Die Auszahlungen der weiteren 80 % des Bonus erfolgen gestreckt über einen Zeitraum von insgesamt bis zu vier Jahren unter Berücksichtigung von Zurückhalte- („Deferral“) und Verfügungssperrfristen („Retention“). Dabei sind sämtliche für die verzögerte Auszahlung vorgesehenen Beträge an die nachhaltige Wertentwicklung der DZ BANK gebunden. Negative Erfolgsbeiträge werden bei der Bonusfestsetzung sowie bei der Festsetzung der anteiligen Deferrals berücksichtigt. Dies kann zu einem Abschmelzen bzw. zu einem Ausfall der variablen Vergütung führen.

## 2.6 Vergütungssysteme der Auslandsfilialen

Die internationalen Vergütungsstrukturen der DZ BANK sind dezentral organisiert. Neben lokal üblichem Festgehalt und Nebenleistungen werden verschiedene variable Komponenten gezahlt, die von den Systemen in Deutschland abweichen.

### Bonusregelungen Auslandsfilialen

<b>New York</b>	<p><u>Zielbonus-System</u></p> <p>Bonuszahlung: 100% im März des auf das Geschäftsjahr folgenden Jahres</p> <p>Kalkulation: diskretionär auf Basis der individuellen Leistung, der Filial- Bereichs- und Bankergebnisse</p> <p><u>Profit Participation Plan (PPP) für SFP (Project Finance)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bonuszahlung: 75% im März des auf das Geschäftsjahr folgenden Jahres; übrige 25% werden in den drei Folgejahren ausgezahlt</li> <li>• Kalkulation: abhängig vom Nettoergebnis nach Risikoanpassung (RANI) der beiden Abteilungen</li> </ul>
<b>London</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diskretionäre Bonuszahlung, kein Zielbonussystem</li> <li>• Bonusvorschläge orientieren sich an folgenden Kriterien: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lokale Marktbedingungen</li> <li>- Interne und externe Gehaltsvergleiche</li> <li>- Bank-Ergebnis</li> <li>- Filial-Ergebnis</li> <li>- Abteilungs-/ Gruppen-Ergebnis</li> <li>- individuelle Zielerreichung</li> <li>- Bonushöhen unterscheiden sich nach Front- und Back-Office-Einheiten</li> </ul> </li> </ul>
<b>Singapur</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diskretionäre Bonuszahlung, kein Zielbonussystem</li> <li>• Bonusvorschläge orientieren sich neben der individuellen Leistung, der Bereichsleistung auch an den im Markt gezahlten Boni</li> </ul>
<b>Hong Kong</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diskretionäre Bonuszahlung, kein Zielbonussystem</li> <li>• Bonusvorschläge orientieren sich neben der individuellen Leistung auch an den im Markt gezahlten Boni</li> </ul>

Drei Geschäftsbereiche (Kapitalmärkte Internationale Kunden, Kapitalmärkte Aktienkunden und Kapitalmärkte Handel) wenden auch international das deutsche AT – Vergütungssystem wie unter 2.1 beschrieben an und weichen somit von Standort bezogenen Regelungen ab. Auch die Boni der Auslandsfilialleiter werden entsprechend dem AT – Vergütungssystem berechnet. Anstelle des Bereichsfaktors tritt ein Branch Faktor.

### 3. Quantitative Offenlegung

Gemäß §§ 7 und 8 Instituts – Vergütungsverordnung finden Sie in diesem Abschnitt Informationen über die Höhe und Aufteilung der Vergütung in der DZ BANK. Stichtag für das Festgehalt ist der 31.12.2011. Die variable Vergütung für das Jahr 2011 wurde im April 2012 gezahlt. Dargestellt sind alle aktiven Mitarbeiter ohne Nachwuchskräfte.

#### Mitarbeiter (ohne Vorstand)

	Betrag (in Mio. EUR)	Prozent	Anzahl
Feste Vergütung	264,8	77%	3.776
Variable Vergütung	79,0	23%	3.683
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>343,8</b>	<b>100%</b>	<b>3.776</b>

## Vorstand

	Betrag (in Mio. EUR)	Prozent	Anzahl
Feste Vergütung	6,0	87%	7
Variable Vergütung	0,9	13%	7
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>6,9</b>	<b>100%</b>	<b>7</b>
<b>Nähere Angaben zur variablen Vergütung</b>			
Zahlungen bei Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses	-	-	-
Zurückbehaltener Anteil	0,7		7
Ausbezahlter Anteil	0,2		7
Ausweis etwaiger Malusse	-	-	-
Anteil der von einer nachhaltigen Wertentwicklung des Instituts abhängt	0,7		7
Bedeutende vertragliche Abfindungen	-	-	-

## „Risk Taker“ gemäß § 5 Absatz 1 Satz 1 Instituts-Vergütungsverordnung

	Betrag (in Mio. EUR)	Prozent	Anzahl
Feste Vergütung	2,9	63%	9
Variable Vergütung	1,7	37%	9
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>4,6</b>	<b>100%</b>	<b>9</b>
<b>Nähere Angaben zur variablen Vergütung</b>			
Zahlungen bei Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses	-	-	-
Zurückbehaltener Anteil	1,4	-	-
Ausbezahlter Anteil	0,3	-	-
Ausweis etwaiger Malusse	-	-	-
Anteil der von einer nachhaltigen Wertentwicklung des Instituts abhängt	1,4	-	-
Bedeutende vertragliche Abfindungen	-	-	-

Alle Risk Taker sind dem Geschäftsfeld Firmenkunden- und Kapitalmarktgeschäft zugeordnet.