

# **Information über die Ausgestaltung der Vergütungssysteme in der Deutsche Genossenschafts-Hypothekenbank AG**

**- nachfolgend: DG HYP AG genannt -**

**(gemäß § 7 Instituts-Vergütungsverordnung)**

Im Oktober 2010 ist die Instituts-Vergütungsverordnung in Kraft getreten, die die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an die Vergütungssysteme von im Kreditwesengesetz definierten Instituten regelt. Nach § 7 dieser Verordnung sind die Institute dazu verpflichtet, die Ausgestaltung ihrer Vergütungssysteme und die Gesamtbeträge von fixen und variablen Vergütungsbestandteilen zu veröffentlichen.

## **1. Grundsätzliches**

Die DG HYP AG ist Mitglied im Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes (AGV Banken) und ist somit tarifgebunden. Auf die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter im Geltungsbereich finden die Regelungen der Tarifverträge für das private Bankgewerbe und öffentliche Banken Anwendung.

### **2.1 Ausgestaltung des Vergütungssystems**

Das Vergütungssystem in der DG HYP AG ist ein durchgängiges, einheitliches und transparentes System. Die Vergütung bei Tarifangestellten setzt sich grundsätzlich aus 13 fixen Monatsgehältern (inkl. tariflicher Sonderzahlung gemäß § 10 des Tarifvertrages für das private Bankgewerbe) und einem variablen Anteil zusammen. Mit AT-Angestellten wird vertraglich ein fixes Jahresgehalt vereinbart, das grundsätzlich in 12 gleichen Teilbeträgen ausgezahlt wird. Zusätzlich wird jeweils eine variable Vergütung nach festen Kriterien gewährt. Die variablen Vergütungen werden jeweils im April eines Jahres für das Vorjahr ausgezahlt.

### **2.2 Variable Vergütung**

Das Vorgehen bei der variablen Vergütung ist durch eine Betriebsvereinbarung implementiert, die am 13. Dezember 2010 unter Berücksichtigung der aufsichtsrechtlichen Anforderungen abgeschlossen und zum 1. Januar 2011 wirksam wurde. Das System regelt insbesondere die Höhe der variablen Vergütung und unterscheidet dabei zwischen Mitarbeitern mit und ohne Zielbonus. Das Zielbonussystem umfasst alle Mitarbeiter mit quantitativen Vertriebszielen sowie alle Führungskräfte.

\* der Begriff Mitarbeiter gilt für Frauen und Männer gleichermaßen

Die Höhe des Zielbonus ist grundsätzlich auf maximal drei Bruttomonatsgehälter begrenzt. Im Idealfall kann die auszuzahlende variable Vergütung bei zielbonusberechtigten Mitarbeitern das 1,8-fache des vertraglich vereinbarten Zielbonus betragen. Bei Mitarbeitern ohne vertraglich vereinbarten Zielbonus kann das 1,8-fache eines Bruttomonatsgehaltes erreicht werden. Die Untergrenze für den variablen Anteil beträgt sowohl bei zielbonusberechtigten Mitarbeitern als auch bei Mitarbeitern ohne Zielbonus grundsätzlich 50 % des jeweiligen Bruttomonatsgehaltes.

Die variable Vergütung ist vom Unternehmenserfolg, der von den gleichgewichteten Kennziffern ROE und CIR abgeleitet wird, vom Beitrag des Unternehmensbereiches sowie von der individuellen Leistung des einzelnen Mitarbeiters abhängig. Die Anforderungen an den Mitarbeiter basieren auf der Stellenbeschreibung. Mit zielbonusberechtigten Mitarbeitern werden darüber hinaus individuelle Ziele vereinbart.

### 3. Gesamtbetrag der Vergütungen

Die Gesamtvergütungen betragen für die 455 begünstigten Mitarbeiter im Kalenderjahr 2010 ca. 30.114 TEUR und setzten sich insgesamt wie folgt zusammen (Zahlen in TEUR):

	<b>Fixe Vergütung</b>	<b>Variable Vergütung</b>	<b>Gesamt</b>
Gesamt	27.041	3.073	30.114

Hamburg, den 22. August 2011