

Offenlegung gemäß § 7 der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) vom 6. Oktober 2010 der Dresdner Factoring AG

A. Ausgestaltung des Vergütungssystems

A.1 Allgemeines

Die Dresdner Factoring AG (kurz: DFAG) kombiniert bei der Vergütung ihrer Vorstände und Mitarbeiter feste Vergütungskomponenten mit variablen (erfolgsabhängigen) Zahlungen. Die variablen Vergütungskomponenten der Vorstände werden durch den Aufsichtsrat festgelegt, die der Mitarbeiter durch den Vorstand.

Die Struktur der Vergütungskomponenten soll den Bedürfnissen der Begünstigten einerseits und den Interessen der DFAG und deren Aktionäre andererseits Rechnung tragen.

Die Gesamtvergütung ist an einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung ausgerichtet und ist sowohl im internen als auch externen Vergleich angemessen.

Die Gesamtvergütung der Begünstigten berücksichtigt u.a. folgende Faktoren:

- die tatsächliche Leistung des Mitarbeiters,
- die Qualifikation, Erfahrung und Leistungsfähigkeit des Mitarbeiters,
- die Art und den Umfang der ihm anvertrauten Tätigkeiten,
- die mit der Tätigkeit einhergehende Verantwortung und die Bedeutung der Stelle im Geschäftsmodell der DFAG.

A.2 Feste Vergütungskomponenten

Die festen Vergütungskomponenten stellen den Großteil der Vergütung dar. Sie sind so ausreichend bemessen, dass sie für die Begünstigten einen für die persönliche Bedarfsplanung ausreichenden und belastbaren Anspruch darstellen. Hierdurch ist eine signifikante Abhängigkeit von variablen Vergütungskomponenten auszuschließen. Bestandteile der fixen Vergütungskomponenten sind insbesondere das monatliche Fixgehalt sowie zum Teil die Bereitstellung eines Dienstwagens.

A.3 Variable Vergütungskomponenten

Die festen Vergütungskomponenten werden erfolgsabhängig durch eine variable Zahlung ergänzt.

Die Bemessung der variablen Vergütungskomponente bemisst sich sowohl am Unternehmenserfolg als auch am individuellen Erfolgsbeitrag des Mitarbeiters. In wenigen Fällen bestehen garantierte variable Zahlungszusagen.

B. Gesamtbetrag aller Vergütungen

Im Hinblick auf die Größe und den kleinen Empfängerkreis variabler Vergütungen der DFAG wird hinsichtlich der Wahrung des Vertraulichkeitsgebots auf eine Angabe des Gesamtbetrags und eine Unterteilung in fixe und variable Vergütungskomponenten verzichtet, da diese Informationen und ihre Offenlegung Rückschlüsse auf die Vergütungskomponenten einzelner Mitarbeiter erlauben.

Durch die mittelfristig angelegte Grundstruktur der variablen Gehaltsbestandteile bestehen keine Anreize für die Eingehung kurzfristig hoher Risiken. Eine Abhängigkeit von der Gewährung variabler Gehaltsbestandteile besteht nicht.

Dresden, 22. Februar 2012