

VERGÜTUNGSBERICHT 2015

Vorbemerkung
Gemäß „§ 16 Offenlegung“ der Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten (Institutsvergütungsverordnung – InstitutsVergV) vom 16. Dezember 2013 haben alle von der Verordnung erfassten Institute Informationen über die Ausgestaltung ihrer Vergütungssysteme zu veröffentlichen.

Inhalt

1 Vergütungssystem der Beschäftigten 2
1.1 Vergütungsprinzipien 2
1.2 Vergütungsstruktur 3
1.2.1 Jahresfestgehalt bei AT-Beschäftigten 3
1.2.2 Variable Vergütung der AT-Beschäftigten 3
1.2.3 Beschäftigte, deren Tätigkeit gemäß IVV einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der Bank hat 4
1.2.4 Verzögerte Auszahlung 4
1.2.5 Vergütungssysteme bestimmter Personen 4
1.3 Gruppenweite Vergütungsstrategie 5
1.4 Weitere Risikoanalysen 6
1.5 Überprüfung 6
2 Vergütungssystem der Vorstände 6
2.1 Jahresfestgehalt 6
2.2 Variable Abschlussvergütung 6
2.3 Kriterien für die Leistungs- und Erfolgsmessung 7
2.4 Aufteilung in Sofort- und Vorbehaltstantieme 7
3 Vergütungskontrollausschuss 7
4 Vergütungsbeauftragte 8
5 Kennziffern der Vergütung 8

1 Vergütungssystem der Beschäftigten

1.1 Vergütungsprinzipien

Die Helaba ist eine Universalbank mit starkem regionalem Fokus sowie einer langfristigen und nachhaltigen Ausrichtung auf die Bedürfnisse der Kunden in den drei Unternehmenssparten:

- Großkundengeschäft
- Verbund-, Privatkunden- und Mittelstandsgeschäft
- öffentliches Förder- und Infrastrukturgeschäft

Effiziente Vergütungssysteme in der Helaba flankieren die erfolgreiche Umsetzung der Geschäfts- und Risikostrategie und incentivieren die Leistungsergebnisse. Die Geschäfts- und Risikostrategie bilden die Grundlage für die Herleitung der Bemessungs- und Auszahlungsgrundlagen für die variable Vergütung.

Die Vergütungsstrategie und die hieraus abgeleiteten Vergütungsgrundsätze folgen der geschäftlichen Ausrichtung der Helaba. Die Sicherung der Wettbewerbsposition der Helaba als attraktiver Arbeitgeber am Arbeitsmarkt für erfolgskritische Beschäftigte ist ein wesentliches Ziel der Vergütungsgestaltung.

Leistungsmanagement und Vergütung sind bei der Helaba auf eine anforderungs- und leistungsgerechte Vergütung ausgerichtet, die keinen Anreiz zum Eingehen von unangemessenen Risiken setzt. Dies wird unter anderem durch eine angemessene Vergütungsstruktur und die Berücksichtigung von risikorelevanten Erfolgsgrößen in der Leistungsmessung sichergestellt.

Die Helaba gewährt im Marktvergleich angemessene (feste und variable) Vergütungen und Nebenleistungen - wobei die Helaba ein deutliches Gewicht auf Festvergütungen legt. Hierdurch wird im In- und im Ausland die regulatorisch geforderte 1:1-Obergrenze eingehalten.
Zusätzlich zu der festen Vergütung und der variablen Abschlussvergütung gewährt die Helaba ihren Beschäftigten beitragsorientierte ermessensunabhängige betriebliche Altersversorgungen, deren Umfang je nach Land variieren kann.
Grundlage für die Vergütung der AT-Beschäftigten sind die Grundsätze für Anstellung, Vergütung und Versorgung der außertariflichen Beschäftigten der Bank (AT-Beschäftigte), die durch den Verwaltungsrat am 24.11.2011 verabschiedet wurden. Das Vergütungssystem für die AT-Beschäftigten der Bank in Deutschland wurde in einer Dienstvereinbarung schriftlich festgelegt, die am 1.1.2013 in Kraft getreten ist und intern veröffentlicht wurde. Diese entspricht noch nicht in vollem Umfang den Regelungen der InstitutsVergV vom 16.12.2013 (im Folgenden IVV).

Für die Beschäftigten, die ein tarifbasiertes Gehalt nach dem Gehaltstarifvertrag für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken erhalten (Tarif-Beschäftigte), gilt weiterhin das Vergütungssystem von 1980, das ebenfalls noch nicht voll umfänglich alle Regelungen der InstitutsVergV vom 16.12.2013 abdeckt. Im Hinblick auf die noch vorzunehmenden Modifikationen wurde für beide Themen das Mitbestimmungsverfahren eingeleitet.

Die Vergütungssysteme für die AT- und für die Tarif-Beschäftigten stellen in erster Linie auf den Erfolg der Bank ab. Sie bieten keine Anreize nicht vertretbare Risiken einzugehen, um höhere Abschlussvergütungen zu erzielen. Zusammenfassend lassen sich folgende Vergütungsprinzipien festhalten:

- Die Vergütungssysteme stehen im Einklang mit der Geschäftsstrategie und der Risikostrategie
- Die Vergütungssysteme gelten für alle Bereiche des Instituts, national und international. Das Vergütungssystem für die Tarif-Beschäftigten gilt nur für die Beschäftigten im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland
- Das Gesamtbankbudget für variable Vergütungen orientiert sich am nachhaltigen, (Dreijahresbetrachtung) betriebswirtschaftlichen Ergebnis der Bank
- Die Verteilung auf die Geschäftsbereiche erfolgt abhängig von der jeweiligen Performance im Mehrjahresvergleich unter Berücksichtigung der Risiken; die Budgets für die Corporate Center richten sich nach dem Erfolg der Bank
- Die individuelle Leistung der Beschäftigten wird bei der Verteilung der Bereichsbudgets berücksichtigt

Im Hinblick auf die Umsetzung der Anforderungen der IVV wurde eine „Übergreifende Arbeitsanweisung Vergütungsstrategie und Vergütungsgrundsätze“ (im Folgenden ÜAW) erstellt und im Rahmen der internen Organisationsrichtlinien veröffentlicht. Die ÜAW enthält Regelungen zu:

- Strategiebezug
- Personal- und Vergütungskontrollausschuss
- Gruppenweite Vergütungsstrategie
- Überprüfung der Vergütungssysteme
- Festsetzung eines Budgets für variable Vergütungen (Gesamtbankbudget, Bereichsbudgets Produkt- und Vertriebsbereiche, Bereichsbudgets Corporate Center)
- Variable Abschlussvergütung (besondere Anforderungen an die Vergütung von Beschäftigten in Kontrollfunktionen, garantierte variable Anschlussvergütungen, Abfindungszahlungen, Auszahlung von unter Vorbehalt stehenden Teilen der variablen Abschlussvergütungen von Risk Takern)
- Identifikation von Risk Takern (Identifikationskriterien, regelmäßige Überprüfung, Verantwortlichkeiten)
- Vergütungsbeauftragte/r
- Regelungen für die ausländischen Niederlassungen sowie für die Repräsentanzen

1.2 Vergütungsstruktur

Die Vergütung der Bank umfasst die Gesamtvergütung und Nebenleistungen. Zur Gesamtvergütung für die AT-Beschäftigten zählen das Jahresfestgehalt und die variable Abschlussvergütung.

Die Tarif-Beschäftigten, die nach dem Tarifvertrag für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken vergütet werden, erhalten ein tarifliches Monatsgehalt, individuell Euro- und Prozent-Zulagen sowie eine variable Abschlussvergütung, die mindestens die Sonderzahlung nach § 10 Manteltarifvertrag für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken beträgt. Tarifbeschäftigte, die nach dem Tarifvertrag Hessen vergütet werden, erhalten die in diesem Tarifvertrag festgelegten Leistungen.

Die Nebenleistungen umfassen alle sonstigen Leistungen wie arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung (ermessensabhängige Leistungen zur Altersversorgung werden nicht gewährt), Angebot einer freiwilligen arbeitnehmerfinanzierten Altersversorgung in Form einer Entgeltumwandlung, vermögenswirksame Leistungen, Dienstwagen für bestimmte Beschäftigte, und weitere in Dienstvereinbarungen (in Deutschland) oder lokalen Regelungen (im Ausland) festgelegten Benefits.

1.2.1 Jahresfestgehalt bei AT-Beschäftigten

Für AT-Beschäftigte wird das Jahresfestgehalt in besonderen Verträgen (AT-Verträge) ohne generellen Bezug auf die Vereinbarungen der Tarifverträge für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken geregelt. Die Höhe des Jahresfestgehaltes wird in Abhängigkeit von Markterfordernissen und im internen Vergleich festgelegt und so bemessen, dass für die Beschäftigten keine signifikante Abhängigkeit von einer eventuell zu gewährenden variablen Vergütung besteht. Die Umstellung auf die neue Vertragsform (AT-Verträge) ist noch nicht bei allen Beschäftigten, deren Vergütung über der höchsten Tarifgruppe des Gehaltstarifvertrages für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken liegt, abgeschlossen.

1.2.2 Variable Vergütung der AT-Beschäftigten

Die Bank behält sich vor, neben dem Jahresfestgehalt eine variable Jahresabschlussvergütung zu gewähren. Die Grundzüge der variablen Vergütung sind so gestaltet, dass diese einen wirksamen positiven Verhaltensanreiz für die einzelnen Beschäftigten bieten.

Unter der Voraussetzung, dass sich die Bank in der Phase des laufenden Geschäftsbetriebes (im Sinne der MaSan) befindet und sowohl die Helaba als auch die Helaba-Gruppe ein positives Ergebnis vor Steuern ausweist, wird seitens des Vorstandes für die Festlegung des Gesamtbankbudgets das geplante 'Ergebnis vor Steuern' der Helaba aus der jährlichen operativen Planung als Konkretisierung der jährlich rollierenden strategischen Planung und das 'Ist-Ergebnis' vor Steuern herangezogen. Zusätzlich können ggf. noch weitere ergänzende Kennzahlen (ROE, CIR, RWA/wirtschaftliches EK) berücksichtigt werden. Das Ist- und Planergebnis wird über einen Dreijahreszeitraum betrachtet und dabei jeweils unter Berücksichtigung strategischer Zielsetzungen angepasst bzw. um nicht nachhaltige Einmal-Ergebniseffekte korrigiert. Hierzu werden starke Abweichungen von Plan-/Ist-Werten betrachtet und hinsichtlich außerordentlicher Ereignisse, der allgemeinen Marktlage und der allgemeinen ökonomischen Situation bewertet. Die Berücksichtigung von Einmal-Ergebniseffekten wird entsprechend dokumentiert.

Dieses Gesamtbankbudget wird bei den Produkt- und Vertriebsbereichen im Mehrjahresvergleich (ebenfalls Dreijahreszeitraum) anhand von Ergebnissen der Deckungsbeitragsrechnung und der Planerreichung unter Einbeziehung von Risikokosten zugeordnet. Planerreichung bezieht sich hierbei auf die Erreichung der jeweiligen Ergebnisziele in der operativen Planung. Die Ergebnisziele stellen die Umsetzung der in der Geschäftsstrategie niedergelegten strategischen Ziele der Geschäftsbereiche in quantitative Ziele dar. Dies geschieht unter Berücksichtigung der in den Risikostrategien vorgegebenen Risikoparameter. Daneben wird die Erreichung qualitativer Ziele herangezogen. Über die Berücksichtigung der Erfüllung der Zielvorgaben aus der operativen Planung (qualitative und quantitative Ziele) bei der Zuordnung des Budgets für die variable Vergütung ist somit der Bezug zwischen Vergütungsstrategie und strategischen Zielen der Geschäftsbereiche sichergestellt. Bei den Corporate Center Bereichen orientiert sich die Zuordnung von Bereichsbudgets am Ergebnis der Gesamtbank und an der Erreichung qualitativer Ziele. Durch das Vorgehen wird ausgeschlossen, dass Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken bei einzelnen Beschäftigten entstehen.

Sollte eine variable Vergütung gewährt werden, erfolgt die Auszahlung grundsätzlich im auf das Geschäftsjahr folgenden Jahr unter Berücksichtigung von genereller Leistungseinschätzung, der Zielerreichung gemäß Zielvereinbarung und der Leistung im Rahmen von Sonderaufgaben und Projekten.

1.2.3 Beschäftigte, deren Tätigkeit gemäß IVV einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der Bank hat

Die Helaba hat die Analyse zur Identifizierung der Mitarbeiter für das Geschäftsjahr 2015 mit einem wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der Bank („Risk Taker-Analyse“) am 3. März 2015 durchgeführt. In dieser Risk Taker-Analyse hat die Bank insgesamt 265 Risk Taker identifiziert. Die Bank hat in der Analyse insgesamt 155 Mitarbeiter identifiziert, die in eine Gesamtvergütung in Höhe von mindestens einer der in Art. 4 Abs. 1 VO 604/2014 bestimmten Fallgruppen verzeichnen. Die Bank hat sämtliche dieser Mitarbeiter als Risk Taker identifiziert und für keinen dieser Mitarbeiter von einer möglichen De-Identifizierung gemäß Art. 4 Abs. 2 VO 604/2014 Gebrauch gemacht. Am Jahresende 2015 betrug die Zahl der Risk Taker 275.

1.2.4 Verzögerte Auszahlung

Für die Risk Taker gelten besondere Anforderungen wie die nachhaltige und langfristige Ausgestaltung eines Teils der variablen Vergütung. Für diese Beschäftigten wird die variable Vergütung unter Performancevorbehalt gestellt, mit einer möglichen Streckung der Freigabe und Auszahlung von Teilbeträgen über insgesamt vier Jahre, sofern die variable Vergütung einen Betrag von € 50.000 oder mehr beträgt. Die Gewährung der unter Vorbehalt stehenden Teilbeträge ist von einer nachhaltigen Wertentwicklung der Bank und von individuellen Faktoren abhängig und wird jeweils vom Vorstand für das betreffende Jahr entschieden. Für die Dauer des Vorbehalts besteht nur ein Anspruch auf korrekte Berechnung der variablen Vergütung, nicht aber auf deren Höhe und Zufluss. Negative Erfolgsbeiträge der Bank oder des Bereiches, die auf das relevante Geschäftsjahr zurückzuführen sind sowie fachliches oder persönliches Fehlverhalten führen zu einer Verringerung, der dann tatsächlich zu gewährenden Beträge bis hin zu deren gänzlichem Entfall.
Die jeweils anteiligen zurückbehaltenen Beträge aus vorherigen Geschäftsjahren, auf die noch kein arbeitsrechtlicher Anspruch bestand, wurden bei allen Risk Takern für 2015 vom Vorstand zur Auszahlung freigegeben. Ein Anlass zur Kürzung oder Nichtauszahlung bestand bei keinem Risk Taker.

1.2.5 Vergütungssysteme bestimmter Personen

Es gibt neben dem oben angeführten Vergütungssystem kein weiteres, gesondertes Vergütungssystem für die LeiterInnen der Risikocontrolling-/und der Compliancefunktionen.

Zu den LeiterInnen von Kontrollfunktionen zählen insbesondere folgende Bereiche:

- Personal
- Revision
- Konzerncontrolling
- Risikocontrolling

- Compliance (Kapitalmarkt-Compliance und Geldwäsche)
- Recht
- Information Security Management

Die Vergütung für LeiterInnen von Kontrollfunktionen ist so ausgestaltet, dass eine angemessene qualitative und quantitative Personalausstattung ermöglicht wird. Es werden für diese Beschäftigten keine Erfolgsziele vereinbart, bei der die Gefahr eines Interessenkonfliktes bestehen könnte. Dies wäre insbesondere bei gleichlaufenden Vergütungsparametern für LeiterInnen von Kontrollfunktionen und der von ihnen kontrollierten Bereiche der Fall.

Das Verhältnis Festgehalt zu variabler Jahresabschlussvergütung liegt für Beschäftigte in Kontrollfunktionen deutlich auf dem des Festgehalts. Die Spanne der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2015 lag im Verhältnis zum Festgehalt bei den Leitungen zwischen 10% und 30%.

1.3 Gruppenweite Vergütungsstrategie

In der ÜAW ist ebenfalls die Anwendung einer gruppenweiten Vergütungsstrategie festgeschrieben. In Umsetzung der Anforderungen der IVV § 27 Gruppenweite Regelung der Vergütung, muss die gruppenweite Vergütungsstrategie nicht auf diejenigen Tochtergesellschaften angewendet werden

- die keine Institute gemäß KWG sind und keine wesentliche Leistungen für das übergeordnete Unternehmen erbringen
- bei denen die IVV aufgrund der Geschäftstätigkeit nicht sinnvoll anwendbar ist
- deren Geschäftstätigkeit einen geringen oder keinen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Gruppe ausüben.

Dementsprechend werden in die gruppenweite Vergütungsstrategie folgende Tochtergesellschaften einbezogen:

- Frankfurter Sparkasse
- Frankfurter Bankgesellschaft-Gruppe
- Helaba Invest Kapitalanlagegesellschaft
- HIB Helaba Gesellschaft für Immobilienbewertung mbH

Die Helaba Invest ist eine Kapitalverwaltungsgesellschaft im Sinne des Kapitalanlagegesetzbuches (KAGB). Sie unterliegt somit zunächst nicht den Regelungen der InstitutsVergV sondern muss zur Ausgestaltung ihres Vergütungssystem die regulatorischen Vorschriften der Richtlinie 2011/61/EU (§ 37 Abs. 2 KAGB; in der Auslegung der ESMA gemäß den ESMA-Guidelines vom 3. Juli 2013) anwenden, die sich sehr eng an die InstitutsVergV anlehnt, weswegen sie im Kreis der zu berücksichtigenden Unternehmen erfasst wird.

Das Vergütungssystem der Frankfurter Bankgesellschaft Zürich (FBG) unterliegt den Regelungen des Rundschreibens 2010/1 Vergütungssysteme der Eidgenössischen Finanzmarktaufsicht FINMA, ist aber im Sinne dieser Verordnung kein relevantes Institut.

Zur Umsetzung der gruppenweiten Vergütungsstrategie ist in der ÜAW festgelegt, dass über die Vertretung der Vorstände der Helaba in den Aufsichtsgremien der Tochtergesellschaften darauf hingewirkt werden soll, dass der Zusammenhang zwischen Geschäftsstrategie, Risikostrategie und Vergütungsstrategie in den Vergütungssystemen der Tochtergesellschaften berücksichtigt wird. Die Vorgaben sollen somit gruppenweit gelten. Ein wesentlicher Punkt ist dabei, dass die grundsätzliche Voraussetzung, dass sich die Helaba-Gruppe nicht im „laufenden Geschäftsbetrieb“ (im Sinne der MaSan) befindet, durch Einflussnahme der Aufsichtsgremien der Tochtergesellschaften bei der Bemessung des Gesamtbetrages der variablen Vergütung Berücksichtigung findet, soweit das unter mitbestimmungsrechtlichen Aspekten möglich ist.

1.4 Weitere Risikoanalysen

Für die Frankfurter Sparkasse, die als ebenfalls bedeutendes Institut innerhalb der Helaba-Gruppe ihrerseits eine Risikoanalyse durchführen muss, wurde eine institutsbezogene Risikoanalyse durchgeführt.

1.5 Überprüfung

Die Vergütungssysteme der Helaba-Gruppe und die zugrunde liegenden Vergütungsparameter werden einmal jährlich seitens der zuständigen Gremien auf ihre Angemessenheit unter Berücksichtigung der jeweiligen Instituts- und der gruppenweiten Geschäfts- und der Risikostrategie überprüft. Die Überprüfung findet nach Verabschiedung der Geschäftsstrategien für das jeweilige Geschäftsjahr statt.

2 Vergütungssystem der Vorstände

Das Vergütungssystem für den Vorstand wird von der Trägerversammlung festgelegt und jährlich überprüft. Es berücksichtigt die gesetzlichen und regulatorischen Vorgaben. Das Vergütungssystem soll sicherstellen, dass die Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen der Vorstände sowie zur Lage der Bank steht.
Die Vergütung der Vorstände setzt sich aus einem erfolgsunabhängigen Jahresfestgehalt und einer von der Erfüllung bestimmter Parameter abhängigen variablen Jahresabschlussvergütung zusammen. Daneben erhalten die Vorstände bestimmte Sachleistungen. Ansprüche auf ermessensunabhängige betriebliche Altersversorgung werden in einer separaten Ruhegehaltsvereinbarung geregelt.

2.1 Jahresfestgehalt

Die Höhe des Jahresfestgehaltes der ordentlichen Vorstandsmitglieder ist grundsätzlich identisch. Das Jahresfestgehalt des Vorstandsvorsitzenden ist gegenüber dem Jahresfestgehalt der ordentlichen Vorstandsmitglieder im Hinblick auf die erhöhte Verantwortung im Rahmen der Leitung des Vorstandes und der externen Repräsentation der Bank um 50% erhöht. Des Weiteren ist das Jahresgehalt des stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden im Hinblick auf die erhöhte Verantwortung im Rahmen der vertretungsweisen Wahrnehmung des Vorstandsvorsitzes gegenüber dem Jahresgehalt der ordentlichen Vorstandsmitglieder um 25% erhöht.

2.2 Variable Abschlussvergütung

Die Vorstände können eine erfolgsabhängige variable Vergütung erhalten, die maximal 60% des Festgehaltes betragen kann und deren Gewährung davon abhängig ist,

- dass sich der Helaba-Konzern im „laufenden Geschäftsbetrieb“ gemäß MaSan (Mindestanforderungen an die Ausgestaltung von Sanierungsplänen) befindet
- die Risikotragfähigkeit, die mehrjährige Kapitalplanung und die Ertragslage berücksichtigt wird
- dass sichergestellt ist, dass die Fähigkeit der Helaba gegeben ist, eine angemessene Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung dauerhaft aufrechterhalten oder wiederherzustellen
- dass sichergestellt ist, dass die Fähigkeit nicht eingeschränkt wird, die kombinierten Kapitalpuffer-Anforderungen gemäß § 10i des Kreditwesengesetzes dauerhaft aufrechtzuerhalten oder wiederherzustellen
- und dass ein nachhaltiger Gesamterfolg erreicht worden ist. Zur Bemessung der nachhaltigen Wertentwicklung wird die Größe Wertbeitrag herangezogen, bei deren Berechnung das Konzernjahresergebnis vor Steuern nach IFRS um die für die Erzielung dieses Ergebnisses erforderlichen (Risiko-)Kapitalkosten reduziert wird. Der Wertbeitrag muss einen positiven Wert erreichen. Die Risiko-Kapitalkosten entsprechen der Verzinsung des gebundenen Kapitals (=Substanzwert) zu Beginn einer Periode in Höhe des langfristigen Kapitalmarktzinses (gleitender 10-Jahres-Durchschnitt der Rendite von Bundeswertpapieren mit 10 Jahren Restlaufzeit) zzgl. einem Risikoaufschlag von 2%

2.3 Kriterien für die Leistungs- und Erfolgsmessung

Die Bemessung der variablen Jahresabschlussvergütung setzt auf den Grad auf, zu dem bestimmte, jeweils definierte Ziele erreicht worden sind.

Ziele werden definiert im Hinblick auf folgende Faktoren:

Gesamterfolg der Bank (Faktor 1)

- Konzernergebnis vor Steuern nach IFRS
- Entwicklung Substanzwert der Helaba (Einzelinstitut)

Erfolgsbeitrag des geleiteten Dezernats (Faktor 2)

- Deckungsbeiträge (Neugeschäft, Bestandsgeschäft) unter Berücksichtigung von Risiko- und Eigenkapitalkosten, Prüfungsberichte
- Verantwortungsabhängige Dezernatsziele

Individueller Erfolgsbeitrag (Faktor 3)

Die drei Faktoren werden im Verhältnis 70:15:15 gewichtet. Die Faktoren sind jeweils auf Basis einer dreijährigen Betrachtung (abgelaufenes Geschäftsjahr und die beiden vorangegangenen Geschäftsjahre) zu berücksichtigen, wobei das abgelaufene Geschäftsjahr und die beiden diesem vorangegangenen Jahre im Verhältnis 5:3:2 zu gewichten sind.
Die Ziele werden für die Vorstände für den Faktor 1 einheitlich und für die Faktoren 2 und 3 dezernatsspezifisch bzw. individuell definiert. Die Ziele sollen sich an der Erreichung eines nachhaltigen Erfolges orientieren.

2.4 Aufteilung in Sofort- und Vorbehaltstantieme

Die festgelegte variable Abschlussvergütung wird in eine Soforttantieme (40 %) und eine Vorbehaltstantieme (60 %) aufgeteilt.

Die Vorbehaltstantieme kann in drei gleichen Teilbeträgen in den folgenden drei Geschäftsjahren durch die Trägerversammlung endgültig festgesetzt werden. Vor der endgültigen Festsetzung erwerben die Vorstandsmitglieder keinen Anspruch auf Zahlung der Vorbehaltstantieme.
Wenn im Rückblick festzustellen ist, dass der Unternehmenserfolg nicht dauerhaft war oder der Erfolgsbeitrag des jeweiligen Dezernates oder die Leistung des Vorstandsmitglied mit Mängeln behaftet waren, ist die Vorbehaltstantieme bei der Festsetzung zu kürzen, kann gegebenenfalls bis zum Entfall führen.

Die Soforttantieme und die drei möglichen Raten der Vorbehaltstantieme werden nach ihrer Festsetzung zu 50 % bar ausgezahlt. Die weiteren 50 % werden jeweils auf ein Sperrkonto eingezahlt.
Wenn im Verlauf des Jahres, in dem die Sperre erfolgt, keine Verschlechterung des Substanzwertes (gemäß Einzelabschluss nach HGB) im Verhältnis zu dem der Tantieme zugrunde liegenden Geschäftsjahr eintritt, wird die Sperre aufgehoben.

3 Vergütungskontrollausschuss

Der Vergütungskontrollausschuss setzt sich aus zwei Teilgremien zusammen. Der Ausschuss der Trägerversammlung nimmt die Funktion des Vergütungskontrollausschusses für die Vergütung des Vorstandes wahr, der Personal- und Vergütungskontrollausschuss des Verwaltungsrates ist zuständig für die Vergütung der Beschäftigten der Bank auf den Ebenen unterhalb des Vorstandes.

Der Ausschuss der Trägerversammlung setzt sich aus neun Mitgliedern der Trägerversammlung zusammen. Vorsitzender ist der Vorsitzende der Trägerversammlung. Der Ausschuss hat in 2015 am 24. April, am 30. September und 23. November 2015 getagt.

Der Personal- und Vergütungskontrollausschuss des Verwaltungsrates setzt sich aus 15 Mitgliedern des Verwaltungsrates zusammen. Vorsitzender war bis Dezember 2015 der Vorsitzende des Verwaltungsrates. Der Ausschuss hat in 2015 am 22. Juni und am 14. Dezember getagt. Zudem hat in der letzten Sitzung im Dezember Herr Dr. Tjarks den Vorsitz des Ausschusses von Herrn Grandke übernommen. In beiden Sitzungen befasste sich der Ausschuss mit den ihm auferlegten Aufgaben gemäß IVV. So wurden u.a. die Risikoanalyse behandelt, der Neubesetzung des Vergütungsbeauftragten zugestimmt, die Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Beschäftigten und die der Risikocontrollingfunktionen sowie die der Compliancefunktion überwacht, die Auswirkungen der Vergütungssysteme auf das Risiko-, Kapital- und Liquiditätsmanagement bewertet.

4 Vergütungsbeauftragte

Es hat zum 1. Juli 2015 einen Wechsel in der Aufgabenwahrnehmung der Vergütungsbeauftragung gegeben. Der Vorstand hat in seiner Sitzung vom 9. Juni 2015 die Übertragung der Aufgabe an die neue Vergütungsbeauftragte beschlossen. Der Personal- und Vergütungskontrollausschuss hat dieser Entscheidung in seiner Sitzung am 22. Juni 2015 zugestimmt.

Die Vergütungsbeauftragte nahm die Aufgaben gemäß den §§ 23 bis 26 IVV wahr:

- Überwachung der Angemessenheit der Vergütungssysteme der Beschäftigten
- Unterstützung des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan und dessen Vergütungskontrollausschuss bei deren Überwachungs- und Ausgestaltungsaufgaben hinsichtlich aller Vergütungssysteme
- Erteilung von Auskünften dem oder der Vorsitzenden des Vergütungskontrollausschusses
- Sicherstellung einer angemessenen, dauerhaften und wirksamen Kontrolle der Vergütung der Beschäftigten

Die Vergütungsbeauftragte berichtete direkt dem Vorstandsvorsitzenden.

Die Vergütungsbeauftragte nahm in 2015 an den Sitzungen des Personal- und Vergütungskontrollausschusses des Verwaltungsrates und an Gesprächen mit den internen Kontrolleinheiten teil. In die Erstellung der Risikoanalyse zur Identifizierung der Risk Taker war sie ebenso eingebunden wie in die Prozesse zur Festsetzung des Gesamtbetrages der variablen Vergütung sowie der Malus-Prüfung.

5 Kennziffern der Vergütung

1. Offenlegung der Vergütungskennziffern gemäß Art. 450 Abs. g) der EU Verordnung 575/2013

	Anzahl der Beschäftigten	Fixe Vergütung	Variable Vergütung	Gesamt
		Mio. €	Mio. €	Mio. €
Gesamt	**3.662**	**264,6**	**36,8**	**301,4**
davon :				
Produkt / Vertrieb	1.958	144,7	23,3	168,1
Corporate Center	1.704	119,8	13,5	133,3

2. Offenlegung der Vergütungskennziffern gemäß Art. 450 Abs. h) der EU Verordnung 575/2013

	Anzahl der Beschäf-tigten	Fixe Vergütung	Variable Ver-gütung	Gesamt	Auszahlung aus gesperr-ten Beträgen Vorjahre
		Mio. €	Mio. €	Mio. €	Mio. €
Vorstand	**7**	**4,2**	**2,5**	**6,7**	**1,0**
davon nicht ausgezahlt			2,0		
davon erdient			0,5		
davon nicht erdient			1,5		
Risk Taker	**275**	**41,8**	**12,8**	**54,6**	**1,7**
davon nicht ausgezahlt			5,9		
davon erdient			1,7		
davon nicht erdient			4,1		
Garantien	**3**	0,6	0,2		