

VERGÜTUNGSBERICHT 2016

Vorbemerkung
Nach § 16 der Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten (Institutsvergütungsverordnung – im Folgenden: IVV) vom 16. Dezember 2013 haben Kreditinstitute Informationen zur Vergütungspolitik und -praxis für Geschäftsleiter und Risikoträger offenzulegen.

Inhalt

1 Vergütungssystem der Mitarbeiter 2
1.1 Vergütungsprinzipien 2
1.2 Vergütungsstruktur 3
1.2.1 Jahresfestgehalt bei AT-Mitarbeitern 3
1.2.2 Variable Vergütung der AT-Mitarbeiter 3
1.2.3 Mitarbeiter, 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 Überprüfung 5
2 Vergütungssystem der Vorstände 6
2.1 Jahresfestgehalt 6
2.2 Variable Vergütung 6
2.3 Kriterien für die Leistungs- und Erfolgsmessung 6
2.4 Aufteilung in Sofort- und Vorbehaltstantieme 7
3 Personal- und Vergütungskontrollausschuss 7
4 Vergütungsbeauftragte 8
5 Kennziffern der Vergütung 8

1 Vergütungssystem der Mitarbeiter

1.1 Vergütungsprinzipien

Die Landesbank Hessen-Thüringen (im Folgenden: „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 unterstützen die erfolgreiche Umsetzung der Geschäfts- und Risikostrategie und incentivieren die Leistungsergebnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (im Folgenden: „Mitarbeiter“). Die Geschäfts- und Risikostrategie definieren die Leitplanken innerhalb derer die Mitarbeiter ihre geschäftlichen Aktivitäten und ihr Handeln verrichten. Die Vergütungsstrategie berücksichtigt die Vorgaben der Geschäfts- und Risikostrategie.

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 Mitarbeiter ist ein wesentliches Ziel der Vergütungsgestaltung.

Leistungsmanagement und Vergütung sind bei der Helaba auf eine anforderungs- und leistungsgerechte Vergütung ausgerichtet, die keine Anreize setzt, unverhältnismäßig hohe Risiken einzugehen. Dies wird unter anderem durch eine angemessene Vergütungsstruktur und die Berücksichtigung von risikorelevanten Erfolgsgrößen bei der Bemessung von variabler Vergütung sichergestellt.

Die Helaba gewährt marktgerechte (feste und variable) Vergütungen und Nebenleistungen wobei der Schwerpunkt der Gesamtvergütung auf der fixen Vergütung liegt. Dadurch wird sichergestellt, dass im In- und im Ausland das Verhältnis zwischen fester und variabler Vergütung (max. 1:1) entsprechend der regulatorischen Vorgaben eingehalten wird.

Zusätzlich zu der festen Vergütung und der variablen Vergütung gewährt die Helaba ihren Mitarbeitern beitragsorientierte und ermessensunabhängige Leistungen zur betrieblichen Altersversorgungen, deren Umfang je nach Land variieren kann.

Grundlage für die Vergütung der AT-Mitarbeiter im Geschäftsjahr 2016 waren die Grundsätze für Anstellung, Vergütung und Versorgung der außertariflichen Mitarbeiter der Helaba (im Folgenden: „AT-Mitarbeiter“), die durch den Verwaltungsrat am 24. November 2011 verabschiedet wurden.
Für die Mitarbeiter, die ein tarifbasiertes Gehalt nach dem Gehaltstarifvertrag für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken erhalten (Tarif-Mitarbeiter), gilt weiterhin das Vergütungssystem von 1980, das noch nicht vollständig im Einklang mit der IVV steht. Da eine Änderung von Regelungen mitbestimmungspflichtig ist, wurden Gespräche mit der Personalvertretung eingeleitet, um eine inhaltliche Anpassung zu erreichen.

Die Vergütungssysteme für die AT- und für die Tarif-Mitarbeiter der Helaba bieten keine Anreize, unverhältnismäßig hohe Risiken einzugehen, um höhere variable Vergütungen 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-Mitarbeiter gilt nur für die Mitarbeiter im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.
- Das Gesamtbankbudget für variable Vergütungen orientiert sich am nachhaltigen, (Dreijahresbetrachtung) betriebswirtschaftlichen Ergebnis der Helaba bzw. des Helaba-Konzerns.
- 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 der festgelegten Gesamtbankperformance der Helaba.
- Die individuelle Leistung der Mitarbeiter wird bei der Verteilung der Bereichsbudgets berücksichtigt.

Im Hinblick auf die Umsetzung der Anforderungen der IVV wurden die übergreifenden Arbeitsanweisungen (im Folgenden: „ÜAW“) „Vergütungsstrategie und Vergütungsgrundsätze“, „Erstellung von Risikoanalysen zur Identifikation der Risk Taker im Einzelinstitut und in der Helaba-Gruppe“ und „Malus-System“ erstellt und im Rahmen der internen Organisationsrichtlinien veröffentlicht. Diese ÜAWs enthalten folgende 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 Vergütung (besondere Anforderungen an die Vergütung von Mitarbeitern in Kontrollfunktionen, garantierte variable Vergütungen, Abfindungszahlungen, Auszahlung von unter Vorbehalt stehenden Teilen der variablen Vergütungen von Risk Takern),
- Identifikation von Risk Takern (Identifikationskriterien, regelmäßige Überprüfung, Verantwortlichkeiten),
- Vergütungsbeauftragte/r und
- Regelungen für die ausländischen Niederlassungen sowie für die Repräsentanzen.

1.2 Vergütungsstruktur

Die Vergütungsbestandteile der Helaba umfassen die Gesamtvergütung und Nebenleistungen. Zur Gesamtvergütung für die AT-Mitarbeiter zählen das Jahresfestgehalt und die variable Vergütung.

Die Tarif-Mitarbeiter, die nach dem Tarifvertrag für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken vergütet werden, erhalten ein tarifliches Monatsgehalt, ggf. eine individuelle Euro- und Prozent-Zulage sowie eine variable Vergütung, die mindestens die Sonderzahlung nach § 10 Manteltarifvertrag für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken beträgt. Tarif-Mitarbeiter, 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 Mitarbeiter und weitere in Dienstvereinbarungen (in Deutschland) oder lokalen Regelungen (im Ausland) festgelegten Benefits.

1.2.1 Jahresfestgehalt bei AT-Mitarbeitern

Für AT-Mitarbeiter 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 Markt-erfordernissen und im internen Vergleich festgelegt und so bemessen, dass für die Mitarbeiter keine signifikante Abhängigkeit von einer eventuell zu gewährenden variablen Vergütung besteht.

1.2.2 Variable Vergütung der AT-Mitarbeiter

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

Unter der Voraussetzung, dass sich die Helaba in der Phase des laufenden Geschäftsbetriebes (im Sinne der Mindestanforderungen an die Ausgestaltung von Sanierungsplänen „MaSan“) befindet und sowohl die Helaba als auch der Helaba Konzern 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 weitere ergänzende Kennzahlen in der Gesamtbetrachtung für die Festlegung des Gesamtbankbudgets 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 vom Vorstand bewertet. Im Falle der Berücksichtigung von Einmal-Ergebniseffekten werden diese 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. Die 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 quantitativ 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 festgelegten Gesamtbankperformance der Helaba und an der Erreichung qualitativer Ziele.

Sollte eine variable Vergütung gewährt werden, erfolgt die Auszahlung grundsätzlich in dem 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 Mitarbeiter, deren Tätigkeit gemäß IVV einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der Bank hat

Die Helaba hat die Risikoanalyse zur Identifizierung der Mitarbeiter für das Geschäftsjahr 2016 mit einem wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der Bank („Risk Taker-Analyse“) am 1. Dezember 2015 durchgeführt. In dieser Risk Taker-Analyse hat die Helaba insgesamt 306 Risk Taker identifiziert. In der Analyse sind insgesamt 161 Mitarbeiter der Helaba identifiziert worden, die eine Gesamtvergütung in Höhe von mindestens einer der in Art. 4 Abs. 1 VO 604/2014 bestimmten Fallgruppen erreichen. Die Helaba 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 2016 betrug die Zahl der Risk Taker 316.

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 Mitarbeiter 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 Zurückbehaltungszeitraums besteht nur ein Anspruch auf ordnungsgemäße Berechnung der variablen Vergütung, nicht aber auf deren tatsächliche Höhe und Zufluss. Negative Erfolgsbeiträge der Bank oder des Bereiches, die auf das relevante Geschäftsjahr zurückzuführen sind sowie fachliches oder persönliches Fehlverhalten des Mitarbeiter können zu einer Verringerung, der dann tatsächlich zu gewährenden Beträge bis hin zu deren gänzlichem Entfall führen.
Die jeweils anteiligen zurückbehaltenen Teilbeträge aus vorherigen Geschäftsjahren, auf die noch kein arbeitsrechtlicher Anspruch bestand, wurden bei allen Risk Takern für das Geschäftsjahr 2016 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 zählten im Geschäftsjahr 2016 insbesondere folgende Bereiche:

- Personal,
- Revision,
- Bilanzen und Steuern,
- Konzerncontrolling,
- Risikocontrolling,
- Compliance Kapitalmarkt (inkl. Compliance-Funktion gemäß AT 4.4.2 MaRisk),
- Compliance Geldwäsche und Betrugsbekämpfung
- Information Security Management und
- Recht.

Die Vergütung für LeiterInnen von Kontrollfunktionen ist so ausgestaltet, dass eine angemessene qualitative und quantitative Personalausstattung ermöglicht wird. Es werden für diese Mitarbeiter 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.

Der Schwerpunkt der Gesamtvergütung liegt für Mitarbeiter in Kontrollfunktionen deutlich auf dem der fixen Vergütung. Der Anteil der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung für Mitarbeiter in Kontrollfunktionen lag im Geschäftsjahr 2016 grundsätzlich zwischen 0% und 30%.

1.3 Gruppenweite Vergütungsstrategie

In der ÜAW „Vergütungsstrategie und Vergütungsgrundsätze“ ist 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 und
- 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,
- Immobilienwirtschaftliche Beteiligung OFB (Gruppe) und
- Immobilienwirtschaftliche Beteiligung GWH (Gruppe).

Die Helaba Invest ist eine Kapitalverwaltungsgesellschaft im Sinne des Kapitalanlagegesetzbuches (KAGB). Sie unterliegt somit zunächst nicht den Regelungen der IVV 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 IVV 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 bedeutendes Institut.

Zur Umsetzung der gruppenweiten Vergütungsstrategie ist in der ÜAW „Vergütungsstrategie und Vergütungsgrundsätze“ festgelegt, dass über die Vertretung der Vorstände der Helaba in den Aufsichtsgremien der Tochtergesellschaften darauf hingewirkt werden soll, dass die gruppenweiten Vergütungsregeln in der Geschäfts-, Risiko- und Vergütungsstrategie Anwendung findet. Hierdurch soll die Umsetzung gruppenweiter Vergütungsregeln sichergestellt werden. Ein wesentlicher Punkt ist dabei auch, dass der Gesamterfolg des Helaba-Konzerns bei der Festsetzung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung in den jeweiligen Tochtergesellschaften Berücksichtigung finden soll.

1.4 Überprüfung

Die Vergütungssysteme des Helaba-Konzerns 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 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 Vergütung 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 Vergütung

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 Vergütung 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 Vergütung 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 Personal- und 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 Mitarbeiter der Helaba auf den Ebenen unterhalb des Vorstandes.

Der Ausschuss der Trägerversammlung setzt sich aus neun Mitgliedern der Trägerversammlung zusammen. Vorsitzender dieses Ausschusses ist Herr Stefan Reuß. Der Ausschuss hat in 2016 am 23. März, am 30. September und 9. Dezember 2016 getagt.

Der Personal- und Vergütungskontrollausschuss des Verwaltungsrates setzt sich aus 15 Mitgliedern des Verwaltungsrates zusammen. Vorsitzender ist Herr Dr. Eric Tjarks. Der Ausschuss hat in 2016 am 1. Juli und am 25. November getagt. In beiden Sitzungen befasste sich der Ausschuss mit den ihm auferlegten Aufgaben gemäß IVV. So wurden u.a. die Risikoanalyse behandelt, die Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter und die der Risikocontrollingfunktionen sowie die der Compliancefunktion überwacht und die Auswirkungen der Vergütungssysteme auf das Risiko-, Kapital- und Liquiditätsmanagement bewertet.

4 Vergütungsbeauftragte

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

1. Überwachung der Angemessenheit der Vergütungssysteme der Mitarbeiter,
2. Unterstützung des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan und dessen Vergütungskontrollausschuss bei deren Überwachungs- und Ausgestaltungsaufgaben hinsichtlich aller Vergütungssysteme,
3. Erteilung von Auskünften dem oder der Vorsitzenden des Vergütungskontrollausschusses und
4. Verfassung eines jährlichen Berichtes über die Angemessenheit der Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter (Vergütungskontrollbericht) sowie dessen Vorlage bei der Geschäftsleitung, dem Verwaltungsrat und dem Personal- und Vergütungsausschuss der Helaba.

Die Vergütungsbeauftragte berichtete direkt dem Vorstandsvorsitzenden.

Die Vergütungsbeauftragte nahm in 2016 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 Mitarbeiter	Fixe Vergütung	Variable Vergütung	Gesamt
		Mio. €	Mio. €	Mio. €
Gesamt	**3.602**	**265,3**	**35,1**	**300,4**
davon:				
Produkt / Vertrieb	1.943	148,2	22,4	170,6
Corporate Center	1.659	117,1	12,7	129,8

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

	Anzahl der Mitarbeiter	Fixe Vergütung	Variable Vergütung	Gesamt	Auszahlung aus gesperr-ten Beträgen Vorjahre
		Mio. €	Mio. €	Mio. €	Mio. €
Vorstand	**7**	**4,0**	**2,3**	**6,3**	**1,8**
davon nicht ausgezahlt			1,9		
davon erdient			0,5		
davon nicht erdient			1,4		
Risk Taker	**286**	**44,8**	**12,1**	**56,9**	**2,3**
davon nicht ausgezahlt			5,0		
davon erdient			1,6		
davon nicht erdient			3,4		
Garantien	**3**	0,7	0,1		