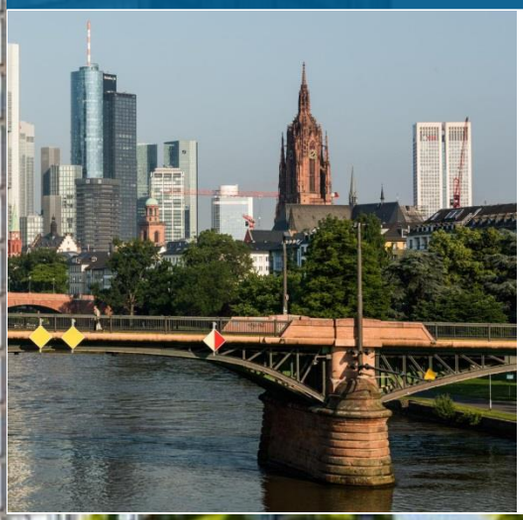
VERGÜTUNGSBERICHT
2017



Helaba

Herausgeber:

Helaba
Landesbank Hessen-Thüringen Girozentrale
Personal
MAIN TOWER
Neue Mainzer Straße 52-58, 60311 Frankfurt am Main
Telefon: 0 69/91 32-01

Die Publikation ist mit größter Sorgfalt bearbeitet worden.
Für die Richtigkeit, Vollständigkeit oder Aktualität können wir keine Gewähr übernehmen.
Sämtliche in dieser Publikation getroffenen Angaben dienen der Information.

Inhalt

1 Einleitung 4

2 Strategie 5

2.1 Geschäfts- und Risikostrategie 5

2.2 Vergütungsstrategie/-prinzipien der Helaba 5

2.3 Gruppenweite Vergütungsstrategie des Helaba Konzerns 6

3 Vergütungs-Governance der Helaba 8

3.1 Personal- und Vergütungskontrollausschuss 8

3.2 Vergütungsbeauftragte 9

3.3 Kontrolleinheiten 9

3.3.1 Kontrolleinheiten in der Helaba 9

3.3.2 Malus-Kommission 10

4 Vergütungssysteme der Mitarbeiter 11

4.1 Vergütungssystem der Risikoträger 11

4.1.1 Risikoanalyse zur Identifizierung von Risikoträgern 11

4.1.2 Verzögerte Auszahlung bei Risikoträgern 11

4.2 Vergütungssystem der AT-Mitarbeiter 12

4.2.1 Jahresfestgehalt für AT-Mitarbeiter 12

4.2.2 Variable Vergütung für AT-Mitarbeiter 12

4.2.3 Vergütungssystem für Mitarbeiter in Kontrolleinheiten 13

4.3 Vergütungssystem für Tarif-Mitarbeiter 13

4.4 Vergütungssystemübergreifende Regelungen 14

4.4.1 Garantien 14

4.4.2 Verbot von Absicherungsgeschäften 14

4.4.3 Ermessensabhängige Leistungen zur Altersversorgung 14

5 Vergütungssystem der Mitglieder des Vorstands 15

5.1 Jahresfestgehalt der Vorstände 15

5.2 Variable Vergütung der Vorstände 15

5.3 Kriterien für die Leistungs- und Erfolgsmessung der Vorstände 15

5.4 Aufteilung in Sofort- und Vorbehaltstantieme der Vorstände 16

6 Vergütungskennziffern 17

6.1 Quantitative Angaben zu den Vergütungen nach Geschäftsbereichen 17

6.2 Quantitative Angaben zu den Vergütungen der Mitglieder des Vorstands und Risikoträgern 18

6.3 Anzahl der Personen mit einer hohen Vergütung 19

1 Einleitung

Die gesetzlichen Anforderungen an die Vergütungssysteme für Banken wurden in den vergangenen Jahren kontinuierlich angepasst und nun mit der dritten Fassung der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) weiter präzisiert und verstärkt. Auf europäischer Ebene sind die Vergütungsregelungen für Kredit- und Finanzinstitute in der EU-Verordnung „Capital Requirements Regulation“ (CRR) und der EU-Richtlinie „Capital Requirements Directive IV“ (CRD IV) verankert.

Durch die InstitutsVergV und das Kreditwesengesetz (KWG) werden die Anforderungen der CRD IV auf nationaler Ebene in deutsches Recht umgesetzt. Als letzte Stufe eines dreistufigen Umsetzungsverfahrens stellen diese sowohl die Prinzipien und Standards des Financial Stability Board (FSB), als auch der vergütungsbezogenen Regelungen der CRD IV in nationales Recht sicher.

Um die teils heterogenen nationalen Umsetzungen innerhalb der Europäischen Union zu harmonisieren, werden die in der CRD IV niedergelegten Regelungen mit den „Guidelines on sound remuneration policies and disclosures“ (Guidelines der European Banking Authority, EBA) auf europäischer Ebene weiter konkretisiert. Durch die dritte Fassung der InstitutsVergV, die am 4. August 2017 in Kraft getreten ist, erfolgte die Umsetzung der EBA-Guidelines in deutsches Recht.

Beide Regelungen bringen zu den bereits bestehenden Vorschriften weitere Restriktionen bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme sowie erweiterte Kontrollmechanismen mit sich.

In Bezug auf die in der InstitutsVergV definierten Übergangsregelungen sind die Offenlegungspflichten nach § 16 InstitutsVergV erstmals für die nach diesem Zeitpunkt beginnenden Bemessungszeiträume zu erfüllen. Daher legt die Landesbank Hessen-Thüringen (im Folgenden: „Helaba“) ihre Vergütungspolitik und –praxis nach der Version vom 16. Dezember 2013 offen[1]. Als CRR-Institut gemäß § 1 Abs. 3d S. 3 KWG sowie gemäß der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 richten sich die Offenlegungspflichten der Helaba nach Artikel 450 dieser Verordnung.

Die betreffenden Tochtergesellschaften des Helaba Konzerns setzen ihre Anforderungen an die Offenlegung der Informationen zu den Vergütungssystemen selbständig um und veröffentlichen diese in eigenen Berichten.

[1] Geschäftsbericht 2017 Helaba, Seite 26 und 85

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde auf geschlechtsspezifische Formulierungen (zum Beispiel Mitarbeiter/-innen) verzichtet. Im Sinne der Gleichbehandlung gelten alle Aussagen für beide Geschlechter.

2 Strategie

2.1 Geschäfts- und Risikostrategie

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

Die Geschäftsstrategie legt für die Helaba in Übereinstimmung mit den gesetzlichen, satzungsmäßigen und bankaufsichtsrechtlich zu beachtenden Anforderungen sowie der Geschäftsanweisung für den Vorstand auf Konzernebene den grundsätzlichen Orientierungsrahmen für zentrale Unternehmensentscheidungen fest. Die Geschäftsstrategie ist abgeleitet aus dem strategischen Geschäftsmodell der Helaba. Die Risikostrategie legt den grundsätzlichen Umgang mit Risiken und die Ziele der Risikosteuerung sowie die Maßnahmen zur Zielerreichung in der Helaba-Gruppe fest.

Effiziente Vergütungssysteme in der Helaba unterstützen die erfolgreiche Umsetzung der Geschäfts- und Risikostrategie und incentivieren die Leistungsergebnisse der Mitarbeiter. Die Geschäfts- und Risikostrategie definieren die Leitplanken innerhalb derer die Mitarbeiter ihre geschäftlichen Aktivitäten und ihr Handeln verrichten. Die Personalstrategie der Helaba leitet sich aus der Geschäftsstrategie ab[2]. Sie berücksichtigt dabei die gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und regulatorischen Entwicklungen. Die Kernaufgaben sind beispielsweise das bedarfsorientierte Beschaffen geeigneter Mitarbeiter, das Bereitstellen professioneller Serviceleistungen und attraktiver Vergütungs- und Nebenleistungen wie einer betrieblichen Altersversorgung sowie die Personalentwicklung und Nachwuchsförderung.

2.2 Vergütungsstrategie/-prinzipien der Helaba

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. Die Helaba gewährt marktgerechte fixe und variable Vergütungen, die in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen.

Das Leistungsmanagement und die 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.[3]

Die Vergütungssysteme des Helaba-Konzerns und die zugrunde liegenden Vergütungsparameter werden regelmäßig 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.

Die Vergütungssysteme für die außertariflich bezahlten (AT-) Mitarbeiter und 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 ausschließlich für die Mitarbeiter im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

[2] Geschäftsbericht 2017 der Helaba, Seite 36 bis 37

[3] Konzernlagebericht zum Geschäftsbericht 2017 der Helaba, Seite 36

- 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 InstitutsVergV wurden die betreffenden Arbeitsanweisungen „Vergütungsstrategie und Vergütungsgrundsätze“, „Erstellung von Risikoanalysen zur Identifikation der Risikoträger im Einzelinstitut und in der Helaba-Gruppe“ und „Malus-System“ gemäß Mindestanforderungen an das Risikomanagement[4] erstellt und intern veröffentlicht. Diese Arbeitsanweisungen enthalten folgende wesentliche Regelungen:

- Strategie sowie gruppenweite Vergütungsstrategie
- Überprüfung der Vergütungssysteme
- Personal- und Vergütungskontrollausschuss
- Aufgaben und organisatorische Einbindung der Vergütungsbeauftragten
- 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 Risikoträgern
- Identifikation von Risikoträgern
    - Identifikationskriterien
    - Regelmäßige Überprüfung
    - Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten
- Regelungen für die ausländischen Niederlassungen sowie Repräsentanzen

2.3 Gruppenweite Vergütungsstrategie des Helaba Konzerns

Die Helaba hat eine gruppenweite Vergütungsstrategie festgelegt, die die Anforderungen der InstitutsVergV in der Gruppe umsetzt. Die Umsetzung erfolgt in den Tochtergesellschaften:

- Frankfurter Bankgesellschaft (Gruppe)
- Frankfurter Sparkasse
- Helaba Invest Kapitalanlagegesellschaft
- HIB Helaba Gesellschaft für Immobilienbewertung mbH
- Immobilienwirtschaftliche Beteiligung OFB (Gruppe) und
- Immobilienwirtschaftliche Beteiligung GWH (Gruppe)

Der Frankfurter Bankgesellschaft (Gruppe) gehört die Frankfurter Bankgesellschaft (Schweiz) AG an. Diese wird von der Eidgenössische Finanzmarktaufsicht (FINMA) beaufsichtigt. Damit unterliegt die Frankfurter Bankgesellschaft (Schweiz) AG den Regelungen des Rundschreibens 2010/1[5], die den Mindeststandard für Vergütungssysteme bei Finanzinstituten setzt. Die Frankfurter Bankgesellschaft (Schweiz) AG ist im Sinne dieser Verordnung kein bedeutendes Institut.

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 regu-

[4] Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk), Rundschreiben 09/2017 (BA) vom 27.10.2017, AT 5 Organisation

[5] https://www.finma.ch/de/; FINMA-RS 10/1 „Vergütungssysteme“, erlassen am 21. Oktober 2009, In Kraft getreten am 01. Januar 2010, letzte Änderung: 22. September 2016

latorischen Vorschriften der Richtlinie 2011/61/EU (§ 37 Abs. 2 KAGB; in der Auslegung der ESMA[6] 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.

Zur Umsetzung der gruppenweiten Vergütungsstrategie ist in der Arbeitsanweisung „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.

[6] European Securities and Markets Authority (ESMA) ist die Europäische Wertpapier- und Marktaufsichtsbehörde

3 Vergütungs-Governance der Helaba

Die Helaba hat gemäß § 25d Abs. 12 KWG einen Personal- und Vergütungskontrollausschuss als Unterausschuss des Verwaltungsrats eingerichtet sowie nach § 23 ff. InstitutsVergV eine Vergütungsbeauftragte und einen Stellvertreter bestellt.

Daneben sind die Kontrolleinheiten im Rahmen ihrer jeweiligen Aufgaben und Zuständigkeiten bei der Ausgestaltung und Überwachung der Vergütungssysteme sowie auch in Bezug auf den Prozess der Ermittlung der Risikoträger sowie Gruppen-Risikoträger angemessen beteiligt.

3.1 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. Der Ausschuss hat in 2017 am 24. März, 22. Juni und 1. Dezember getagt. Dabei hat sich der Ausschuss mit der Festlegung der variablen Abschlussvergütung sowie den Unternehmens-/Dezernatszielen und individuellen Zielen für die Vorstandsmitglieder befasst. Daneben hat sich der Ausschuss mit der Überprüfung der Grundsätze der Vergütungsstruktur des Vorstandes der Helaba im Hinblick auf die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme gemäß InstitutsVergV beschäftigt.

Der Personal- und Vergütungskontrollausschuss des Verwaltungsrates setzt sich aus 15 Mitgliedern des Verwaltungsrates zusammen. Gemäß der Geschäftsordnung für den Verwaltungsrat und seiner Ausschüsse muss mindestens ein Arbeitnehmervertreter dem Personal- und Vergütungskontrollausschuss angehören und mindestens ein Mitglied muss über ausreichend Sachverstand und Berufserfahrung im Bereich Risikomanagement und Risikocontrolling verfügen, insbesondere im Hinblick auf Mechanismen zur Ausrichtung der Vergütungssysteme an der Gesamtrisikobereitschaft und -strategie und an der Eigenmittelausstattung der Helaba.

Der Personal- und Vergütungskontrollausschuss unterstützt den Verwaltungsrat u.a. bei der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter. Der Ausschuss hat in 2017 am 17. Februar, 2. Juli und am 24. November getagt und sich mit der Umsetzung der Anforderungen des § 25 d Abs. 12 KWG und den materiellen Aspekten der InstitutsVergV auseinander gesetzt.[7]

Dabei hat der Personal- und Vergütungskontrollausschuss die Ergebnisse der Risikoanalyse gemäß § 18 Abs. 2 InstitutsVergV zur Identifizierung von Beschäftigten, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Bank, sogenannte (Gruppen-)Risikoträger, und den Bericht der Vergütungsbeauftragten zur Kenntnis genommen. Darüber hinaus hat der Personal- und Vergütungskontrollausschuss den Abschluss der neuen Dienstvereinbarung über die „Anstellung, Vergütung und Versorgung der AT- Beschäftigten der Bank“ zur Kenntnis genommen und dem Verwaltungsrat die Zustimmung zum Abschluss der Dienstvereinbarung empfohlen.[8]

Der Ausschuss hat sich außerdem mit der Bewertung der Auswirkungen der Vergütungssysteme auf das Risiko-, Kapital- und Liquiditätsmanagement sowie der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungen für die Leiter der Risikocontrolling-Funktion und der Compliance-Funktion, dem Vergütungsbericht der Helaba und den Neuerungen zur Novelle der InstitutsVergV, die am 04. August 2017 in Kraft getreten ist, eingehend beschäftigt.

[7] Geschäftsbericht 2017 der Helaba, Seite 250

[8] Geschäftsbericht 2017 der Helaba, Seite 250

3.2 Vergütungsbeauftragte

Als bedeutendes Institut hat die Helaba eine Vergütungsbeauftragte und einen Stellvertreter gemäß § 23 Abs. 1 Satz 2 InstitutsVergV bestellt, um eine angemessene, dauerhafte und wirksame Kontrolle der Vergütungssysteme der Mitarbeiter zu gewährleisten. Die Vergütungsbeauftragte nahm ihre Aufgaben gemäß den §§ 23 bis 26 InstitutsVergV wahr:

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

Die Vergütungsbeauftragte berichtete direkt dem Vorstandsvorsitzenden.

Die Vergütungsbeauftragte nahm in 2017 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 Risikoträger war sie ebenso eingebunden wie in die Prozesse zur Festsetzung des Gesamtbetrages der variablen Vergütung sowie der Malus-Prüfung.

Die Aufgaben sowie die organisatorische Einbindung der Vergütungsbeauftragten sind in der übergreifenden Arbeitsanweisung zusammengefasst und in den Organisationsrichtlinien der Helaba dargestellt.

3.3 Kontrolleinheiten

Die Kontrolleinheiten der Helaba sind gemäß § 3 Abs. 3 InstitutsVergV an der Ausgestaltung und der Überwachung der Vergütungssysteme sowie in Bezug auf den Prozess zur Ermittlung von Risikoträgern und Gruppen-Risikoträgern innerhalb der Helaba-Gruppe angemessen zu beteiligen.

3.3.1 Kontrolleinheiten in der Helaba

Die Helaba hat folgende Bereiche der Helaba als die Kontrolleinheiten Sinne des § 2 Abs. 9 InstitutsVergV definiert:

- Bilanzen und Steuern
- Compliance Geldwäsche- und Betrugsbekämpfung
- Compliance Kapitalmarkt (inkl. Compliance-Funktion gemäß AT 4.4.2 MaRisk)[9]
- Information Security Management
- Konzerncontrolling
- Personal
- Recht
- Revision
- Risikocontrolling

Die Kontrolleinheiten sind im Rahmen ihrer Aufgaben und Zuständigkeiten bei der Ausgestaltung und der Überwachung der Vergütungssysteme sowie in Bezug auf den Prozess der Ermittlung der Risikoträger und Gruppen Risikoträger angemessen beteiligt. Beispielsweise war der Bereich Personal mit dem Bereich Risikocontrolling – als Kontrolleinheiten – maßgeblich in den Prozess zur Ermittlung von Risikoträgern sowie Gruppen-Risikoträgern auf Grundlage einer Risikoanalyse eingebunden.

[9] Rundschreiben 09/2017 (BA) - Mindestanforderungen an das Risikomanagement

3.3.2 Malus-Kommission

Die Malus-Kommission wurde eingerichtet, um die Kontrolleinheiten der Helaba an der Ausgestaltung und der Überwachung der Vergütungssysteme angemessen zu beteiligen. Ziel der Malus-Kommission ist die Prüfung von zurückbehaltenden Vergütungsbestandteilen der variablen Vergütung von Risikoträgern, ob negative Erfolgsbeiträge eine Reduzierung derselben erfordern.

Die Malus-Kommission besteht aus folgenden stimmberechtigten Mitgliedern (oder Vertretern):

- Abteilungsleitung Grundsatzfragen und Regulatorik (Vorsitz)
- Bereichsleitung Personal (stv. Vorsitz)
- Abteilungsleitung Compliance Geldwäsche- und Betrugsbekämpfung
- Abteilungsleitung Compliance Kapitalmarkt (inkl. Compliance-Funktion gemäß AT 4.4.2 MaRisk)
- Abteilungsleitung Information Security Management
- Bereichsleitung Konzerncontrolling
- Bereichsleitung Recht
- Bereichsleitung Risikocontrolling

Die Bereichsleitung Revision sowie die Vergütungsbeauftragte sind ebenfalls Mitglieder dieser Kommission und nehmen als Mitglieder ohne Stimmberechtigung an den Sitzungen teil.

Die Malus-Kommission trat durch Vorstandsbeschluss vom 08. November 2016 in Kraft.

Die Malus-Kommission kommt grundsätzlich einmal im Jahr im 1. Quartal oder bei Bedarf ad-hoc zur Prüfung und Bewertung von zu prüfenden Malus-Sachverhalten zusammen. Sie entscheidet über das Vorgehen zur möglichen Reduzierung zurückbehaltener Vergütungsbestandteile. Im Berichtszeitraum tagte die Malus-Kommission am 05. April 2017.

4 Vergütungssysteme der Mitarbeiter

In der Helaba wird bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme grundsätzlich nach den Mitarbeiter-Gruppen: Risikoträger, AT-Mitarbeiter sowie Tarif-Mitarbeitern unterschieden.

4.1 Vergütungssystem der Risikoträger

Die Risikoträger der Helaba werden gemäß dem Vergütungssystem der AT-Mitarbeiter (siehe hierzu Kapitel 4.2) vergütet.

In diesem Abschnitt werden die Risikoanalyse zur Identifizierung von Risikoträgern sowie die besonderen Auszahlungsregelungen bei Risikoträgern dargestellt.

4.1.1 Risikoanalyse zur Identifizierung von Risikoträgern

Die Helaba hat die Risikoanalyse zur Identifizierung der Mitarbeiter für das Geschäftsjahr 2017 mit einem wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der Bank (sogenannte Risikoträger) durchgeführt. Diese Risikoanalyse wurde am 08. November 2016 in der Vorstandssitzung der Helaba genehmigt. Der Personal- und Vergütungskontrollausschuss wurde im Rahmen seiner Sitzung am 25. November 2016 informiert. Im Rahmen dieser Risikoträgeranalyse hat die Helaba insgesamt 319[10] Risikoträger identifiziert. In der Analyse sind insgesamt 174 Mitarbeiter der Helaba identifiziert worden, die eine Gesamtvergütung in Höhe von mindestens einer der in Art. 4 Abs. 1 VO 604/2014[11] bestimmten Fallgruppen erreichen. Die Helaba hat sämtliche dieser Mitarbeiter als Risikoträger identifiziert und für keinen dieser Mitarbeiter von einer möglichen De-Identifizierung gemäß Art. 4 Abs. 2 VO 604/2014 Gebrauch gemacht. Am Jahresende 2017 betrug die Zahl der Risikoträger 315[12].

4.1.2 Verzögerte Auszahlung bei Risikoträgern

Für die Risikoträger 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 über 50.000 EUR 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 Risikoträgern für das Geschäftsjahr 2017 vom Vorstand zur Auszahlung freigegeben. Ein Anlass zur Kürzung oder Nichtauszahlung bestand bei keinem Risikoträger.

In Abhängigkeit von der Hierarchieebene und der Risikorelevanz der Tätigkeit der Beschäftigten unterscheidet die Bank ab dem Geschäftsjahr 2018 zwei Einstufungen als Risikoträger: Risikoträger I und Risikoträger II. Der Status Risikoträger I wird für Beschäftigte, deren Tätigkeiten eine höhere Risikorelevanz beinhalten, verwendet. Dies betrifft Vorstand, Organe von Tochtergesellschaften (Vorstand, Geschäftsführung), Bereichsleiter und Zielkundenmanager.

[10] Inklusive Vorstandsmitglieder sowie inklusive Arbeitnehmervertreter der Helaba (Anzahl in FTE - Full Time Equivalent)

[11] Delegierte Verordnung (EU) Nr. 604/2014 der Kommission vom 04. März 2014 zur Ergänzung der Richtlinie 2013/36/ EU des Europäischen Parlaments und des Rates im Hinblick auf technische Regulierungsstandards in Bezug auf qualitative und angemessene quantitative Kriterien zur Ermittlung der Mitarbeiterkategorien, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil eines Instituts auswirkt.

[12] Inklusive Vorstandsmitglieder sowie inklusive Arbeitnehmervertreter der Helaba (Anzahl in FTE - Full Time Equivalent)

4.2 Vergütungssystem der AT-Mitarbeiter

Zur Gesamtvergütung für die AT-Mitarbeiter zählen das Jahresfestgehalt und die variable Vergütung. Daneben gewährt die Helaba auch Nebenleistungen. Die Nebenleistungen umfassen alle sonstigen Leistungen, wie arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung, Angebot einer freiwilligen arbeitnehmerfinanzierten Altersversorgung in Form einer Entgeltumwandlung, vermögenswirksame Leistungen, Dienstwagen für bestimmte Mitarbeitergruppen und weitere in Dienstvereinbarungen (in Deutschland) oder lokalen Regelungen (im Ausland) festgelegten Benefits.

4.2.1 Jahresfestgehalt für AT-Mitarbeiter

Für AT-Mitarbeiter wird das Jahresfestgehalt in individualvertraglichen Vereinbarungen (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 Mitarbeiter keine signifikante Abhängigkeit von einer eventuell zu gewährenden variablen Vergütung besteht.

4.2.2 Variable Vergütung für AT-Mitarbeiter

Die Helaba behält sich vor, neben dem Jahresfestgehalt eine variable Vergütung zu gewähren. Die Grundlage für die Vergütung der AT-Mitarbeiter im Geschäftsjahr 2017 waren die Grundsätze für Anstellung, Vergütung und Versorgung der AT-Mitarbeiter der Helaba, die erstmalig durch den Verwaltungsrat am 24. November 2011 verabschiedet wurden. Durch eine neue Dienstvereinbarung, die mit Wirkung vom 01. Januar 2017 in Kraft trat, wurde die freiwillige, erfolgsabhängige Abschlussvergütung konkretisiert sowie transparent dargestellt.

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[13] 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.

[13] Siehe hierzu auch Rundschreiben 3/2014 (BA) - Mindestanforderungen an die Ausgestaltung von Sanierungsplänen (MaSan) vom 25. April 2014

Das Verhältnis von variabler zu fixer Vergütung ist angemessen, da einerseits keine signifikante Abhängigkeit der Mitarbeiter von der variablen Vergütung besteht, und die variable Vergütung auch andererseits einen wirksamen Verhaltensanreiz setzt. Der Schwerpunkt der Gesamtvergütung liegt auf der fixen Vergütung. Im In- und Ausland wird das angemessene Verhältnis zwischen der fixen und variablen Vergütung entsprechend der regulatorischen Vorgaben eingehalten. Die variable Vergütung darf 100 Prozent der fixen Vergütung für den einzelnen Mitarbeiter oder Geschäftsleiter nicht überschreiten (Bonus-Cap).

4.2.3 Vergütungssystem für Mitarbeiter in Kontrolleinheiten

Es gibt neben dem oben angeführten Vergütungssystem kein weiteres, gesondertes Vergütungssystem für die Leiter der Risikocontrolling-/und der Compliance-Funktionen.

Zu den Leitern von Kontrollfunktionen zählten im Geschäftsjahr 2017 insbesondere folgende Bereiche:

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

Die Vergütung für Leiter 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 Leiter 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 2017 grundsätzlich zwischen 0% und 30%.

4.3 Vergütungssystem für Tarif-Mitarbeiter

Die Tarif-Mitarbeiter, die nach dem Tarifvertrag für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken vergütet werden, erhalten ein tarifliches Monatsgehalt einschließlich eventueller übertariflicher Zulagen[14] und ggf. eine individuelle Zulage sowie eine variable Vergütung, die mindestens in Höhe der Sonderzahlung nach § 10 Manteltarifvertrag für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken gewährt wird. Tarif-Mitarbeiter, die nach dem Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst des Landes Hessen vergütet werden, erhalten die in diesem Tarifvertrag festgelegten Leistungen.

Für die Tarif-Mitarbeiter, die nach dem Tarifvertrag für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken vergütet werden, gilt weiterhin das Vergütungssystem von 1980. Die Helaba hat hinsichtlich der Ermittlung, Festsetzung und Verteilung einer erfolgsabhängigen Abschlussvergütung für die Tarif-Mitarbeiter am 21. November 2017 eine Dienstvereinbarung abgeschlossen, die zum 01. Januar 2018 in Kraft getreten ist. Ziel dieser neuen Dienstvereinbarung ist es, bestehende Vereinbarungen, die mit der InstitutsVergV nicht mehr vereinbar waren, inhaltlich anzupassen und InstitutsVergV-konform zu gestalten.

[14] Tarifverträge für das Bankgewerbe und öffentliche Banken, Stand: Juli 2016, § 5 zu Mehrarbeits-, Sonn-, Feiertags-, Nachtarbeits- und Schichtarbeitszuschlägen sowie § 7 zur Eingruppierung in Tarifgruppen

4.4 Vergütungssystemübergreifende Regelungen

Die in diesem Kapitel beschriebenen vergütungssystemübergreifenden Regelungen gelten grundsätzlich für die AT-Mitarbeiter, Risikoträger sowie den Mitgliedern des Vorstands der Helaba.

4.4.1 Garantien

Die Helaba gewährt eine garantierte variable Abschlussvergütung nur in Ausnahmefällen und maximal für die ersten 12 Monate nach Aufnahme der Tätigkeit bei der Helaba. Diese wird nur ausgezahlt, wenn die Helaba zum Auszahlungszeitpunkt über eine angemessene Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung sowie über hinreichend Kapital zur Sicherstellung der Risikotragfähigkeit verfügt.

4.4.2 Verbot von Absicherungsgeschäften

Das Verbot von Absicherungsgeschäften gemäß § 8 InstitutsVergV wurde in der Helaba in den Vergütungssystemen der betreffenden Mitarbeiter verankert. Das Verbot regelt, dass betreffende Mitarbeiter der Helaba für die variable Vergütung keine persönlichen Absicherungs- oder sonstige Gegenmaßnahmen (Absicherungsgeschäfte) treffen dürfen, um die Risikoorientierung der variablen Vergütung einzuschränken oder aufzuheben.

Um die Einhaltung des Verbots von Absicherungsgeschäften sicherzustellen, kann die Helaba aktive stichprobenhafte Kontrollen der Depotkonten durchführen. Der Mitarbeiter ist verpflichtet, bei Kontrollen mitzuwirken und der Helaba nach Aufforderung erforderliche Auskünfte und Informationen unverzüglich mitzuteilen.

4.4.3 Ermessensabhängige Leistungen zur Altersversorgung

Zusätzlich gewährt die Helaba zu der fixen und der variablen Vergütung ihren Mitarbeitern beitragsorientierte und ermessensunabhängige Leistungen zur betrieblichen Altersversorgungen[15], die sowohl aus Beitragszusagen (Defined Contribution Plans) als auch Leistungszusagen (Defined Benefit Plans) bestehen. Der Umfang der Leistung zur betrieblichen Altersversorgung kann aufgrund länderspezifischer Gegebenheiten variieren.

Zusätzliche ermessensabhängige Leistungen zur Altersversorgung werden in der Helaba nicht gewährt.

[15] Geschäftsbericht 2017 der Helaba, Seite 127

5 Vergütungssystem der Mitglieder des Vorstands

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.

5.1 Jahresfestgehalt der Vorstände

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.

5.2 Variable Vergütung der Vorstände

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[16] befindet,
- die Risikotragfähigkeit, die mehrjährige Kapitalplanung und die Ertragslage berücksichtigt wird,
- sichergestellt ist, dass die Fähigkeit der Helaba gegeben ist, eine angemessene Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung dauerhaft aufrechterhalten oder wiederherzustellen
- sichergestellt ist, dass die Fähigkeit nicht eingeschränkt wird, die kombinierten Kapitalpuffer-Anforderungen gemäß § 10i des Kreditwesengesetzes dauerhaft aufrechtzuerhalten oder wiederherzustellen und
- 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%.

5.3 Kriterien für die Leistungs- und Erfolgsmessung der Vorstände

Die Bemessung der variablen Vergütung setzt auf den Grad auf, zu dem bestimmte, jeweils definierte Ziele erreicht worden sind. Die Ziele werden im Hinblick auf folgende Faktoren definiert:

- Gesamterfolg der Bank (Faktor 1)
  - Konzernergebnis vor Steuern nach IFRS
  - Entwicklung Substanzwert der Helaba (Einzelinstitut)

[16] Siehe hierzu auch Rundschreiben 3/2014 (BA) - Mindestanforderungen an die Ausgestaltung von Sanierungsplänen (MaSan) vom 25. April 2014

- 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.

5.4 Aufteilung in Sofort- und Vorbehaltstantieme der Vorstände

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

Die Vorbehaltstantieme wurde für das Geschäftsjahr 2017 in drei gleichen Teilbeträgen in den folgenden drei Geschäftsjahren durch die Trägerversammlung endgültig festgesetzt. Ab dem Geschäftsjahr 2018 wird die Vorbehaltstantieme in fünf gleiche Teilbeträge festgesetzt. 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 Vorstandsmitgliedes mit Mängeln behaftet waren, ist die Vorbehaltstantieme bei der Festsetzung zu kürzen und kann gegebenenfalls bis zum Entfall führen.

Die Soforttantieme und die drei möglichen Raten der Vorbehaltstantieme wurden nach ihrer Festsetzung zu 50% bar ausgezahlt. Die weiteren 50% wurden 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 liegendem Geschäftsjahr eintritt, wird die Sperre aufgehoben.

6 Vergütungskennziffern

Die Helaba veröffentlicht ihre Vergütungsdaten gemäß den Anforderungen des § 16 InstitutsVergV in Verbindung mit Art. 450 der EU Verordnung Nr. 575/2013. Die Angaben der Risikoträger unter Kapitel 6.2 enthalten neben den Vergütungsinformationen für Risikoträger der Helaba auch Vergütungsinformationen von Gruppen Risikoträgern. Die Risikoträger, die von den Tochtergesellschaften selbst identifiziert wurden, bleiben in diesem Vergütungsbericht unberücksichtigt.

6.1 Quantitative Angaben zu den Vergütungen nach Geschäftsbereichen

Gemäß Art. 450 Abs. 1 Satz g der EU Verordnung Nr. 575/2013 werden die quantitativen Angaben[17] zu den Vergütungen, aufgeschlüsselt nach Geschäftsbereichen, dargestellt.

	Mitglieder des Verwaltungsrats[18]	Mitglieder der Vorstands[19]	Geschäftsbereiche			
			Produkte / Geschäftsfelder	Vertrieb	Corporate Center[20]	Unabhängige Kontrollfunktionen[21]
Mitglieder (nach Köpfen)	63[22]	7	-	-	-	-
Gesamtanzahl der Mitarbeiter nach Köpfen zum Ende des Jahres 2017	-	-	1.732	94	1.380	205
Gesamtanzahl der Mitarbeiter nach FTE[23] zum Ende des Jahres 2017	-	-	1.623	90	1.278	191
Gesamte Vergütung für das Jahr 2017 (in Mio. EUR)	**0,84**	**6,34**	**156,36**	**12,29**	**114,75**	**17,05**
davon gesamte fixe Vergütung (in Mio. EUR)	0,84	4,18	136,14	10,32	103,15	15,53
davon gesamte variable Vergütung (in Mio. EUR)	-	2,16	20,22	1,97	11,60	1,52

[17] Die Offenlegung der quantitativen Informationen zum Geschäftsjahr 2017 bezieht sich auf den Mitarbeiterbestand zum 31. Dezember 2017. Die quantitativen Angaben werden jeweils in Mio. EUR dargestellt.

[18] Gemäß 25d KWG, Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan

[19] Gemäß 25c KWG, Geschäftsleiter

[20] Ohne die Bereiche Revision, Compliance-Funktionen sowie Risikocontrolling

[21] Gemäß Tabelle 2 der Auslegungshilfe zur InstitutsVergV umfasst die „unabhängige Kontrollfunktion“ die Bereiche Revision, Compliance-Funktionen und Risikocontrolling.

[22] Ordentliche und stellvertretende Mitglieder des Verwaltungsrates, davon 22 Arbeitnehmervertreter

[23] Full Time Equivalent

6.2 Quantitative Angaben zu den Vergütungen der Mitglieder des Vorstands und Risikoträgern

Gemäß Art. 450 Abs. 1 Satz h der EU Verordnung Nr. 575/2013 werden quantitative Angaben[24] zu den Vergütungen, aufgeschlüsselt nach Mitgliedern des Vorstands und Risikoträgern in der folgenden Tabelle dargestellt.

	Mitglieder des Verwaltungsrats[25]	Mitglieder der Vorstands[26]	Geschäftsbereiche			
			Produkte / Geschäftsfelder	Vertrieb	Corporate Center[27]	Unabhängige Kontrolleinheiten[28]
Anzahl Risikoträger (nach Köpfen)	22	7	208	38	33	13
Anzahl Risikoträger (nach FTE[29])	22	7	205	38	32	12
davon: Anzahl Risikoträger; die der nachgelagerten Führungsebene angehören (nach FTE)	-	-	186	30	17	8
Gesamte fixe Vergütung für das Jahr 2017 (in Mio. EUR)	**0,22**	**4,18**	**32,55**	**5,78**	**5,70**	**1,67**
davon: fix in Barmitteln/Sachleistungen/Zuführung zur Altersversorgung/geldwerten Vorteilen (in Mio. EUR)	0,22	4,18	32,55	5,78	5,70	1,67
davon: fix in Instrumenten des harten Kernkaptals/Ergänzungskapitals/ sonstigen Instrumenten	-	-	-	-	-	-
Gesamte variable Vergütung für das Jahr 2017 (in Mio. EUR)	-	**2,16**	**9,03**	**1,30**	**1,48**	**0,27**
davon: variabel in Barmitteln/ Sachleistungen/ Zuführung zur Altersversorgung/ geldwerten Vorteilen (in Mio. EUR)	-	2,16	9,03	1,30	1,48	0,27
davon: variabel in Aktien/ gleichwertigen Beteiligungen/ aktienbasierten oder gleichwertigen Instrumenten, die den Wert des Unternehmens nachhaltig widerspiegeln, gemäß § 20 Abs. 5 S. 1 Nr. 1 InstitutsVergV	-	-	-	-	-	-
davon: variabel in Instrumenten gemäß § 20 Abs. 5 S. 1 Nr. 2 InstitutsVergV	-	-	-	-	-	-
Gesamtbetrag der variablen Vergütung für das Jahr 2017, die zurückbehalten wird (in Mio. EUR)	-	**1,73**	**3,48**	**0,54**	**0,66**	**0,05**
davon: zurückbehaltene variable Vergütung für das Jahr 2017 in Barmitteln/ Sachleistungen/ Zuführung zur Altersversorgung/ geldwerten Vorteilen (in Mio. EUR)	-	1,73	3,48	0,54	0,66	0,05
davon: zurückbehaltende variable Vergütung für das Jahr 2017 in Aktien/ gleichwertigen Beteiligungen/ aktienbasierten oder gleichwertigen Instrumenten, die den Wert des Unternehmens nachhaltig widerspiegeln, gemäß § 20 Abs. 5 S. 1 Nr. 1 InstitutsVergV	-	-	-	-	-	-
davon: zurückbehaltene variable Vergütung für das Jahr 2017 in Instrumenten gemäß § 20 Abs. 5 S. 1 Nr. 2 InstitutsVergV	-	-	-	-	-	-
Zusätzliche Informationen zur variablen Vergütung	-	-	-	-	-	-

[24] Die Offenlegung der quantitativen Informationen zum Geschäftsjahr 2017 bezieht sich auf den Mitarbeiterbestand zum 31. Dezember 2017. Die quantitativen Angaben werden jeweils in Mio. EUR dargestellt.

[25] Gemäß 25d KWG, Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan

[26] Gemäß 25c KWG, Geschäftsleiter

[27] Ohne die Bereiche Revision, Compliance-Funktionen sowie Risikocontrolling

[28] Gemäß Tabelle 2 der Auslegungshilfe zur InstitutsVergV umfasst die „unabhängige Kontrollfunktion“ die Bereiche Revision, Compliance-Funktionen und Risikocontrolling.

[29] Full Time Equivalent

	Mitglieder des Verwaltungsrats[30]	Mitglieder der Vorstands[31]	Geschäftsbereiche			
			Produkte / Geschäftsfelder	Vertrieb	Corporate Center[32]	Unabhängige Kontrolleinheiten[33]
Art. 450 Abs. 1 lit. h Unterabs. (iii) CRR i.V.m. Art. 450 Abs. 1 lit. h Unterabs. (iv) CRR zur zurückbehaltenen variablen Vergütung aus den Vorjahren und der expliziten Risikoadjustierung						
Gesamtbetrag der zu Beginn des Jahres 2017 noch ausstehenden variablen Vergütung, die in den Vorjahren zurückbehalten wurde (in Mio. EUR)	-	**3,98**	**6,03**	**0,87**	**1,09**	**0**
davon im Jahr 2017 erdient (in Mio. EUR)	-	2,56	3,82	0,51	0,68	0
wiederum davon zur Auszahlung gekommen (in Mio. EUR)	-	1,84	2,86	0,36	0,48	0
davon im Jahr 2017 noch nicht erdient, d.h. zum Ende des Jahres 2017 weiterhin zurückbehalten (in Mio. EUR)	-	1,42	2,21	0,36	0,41	0
Gesamtbetrag der expliziten Risikoadjustierung (Malus gemäß § 20 Abs. 4 Nr. 3 InstitutsVergV und Rückforderungen gemäß § 20 Abs. 6 InstitutsVergV), die im Jahr 2017 auf die zuvor gewährte Vergütung angewandt wurde	-	-	-	-	-	-
Art. 450 Abs. 1 lit. h Unterabs. (v) CRR zur garantierten variablen Vergütung gemäß § 5 Abs. 5 InstitutsVergV						
Anzahl der Begünstigen einer garantierten variablen Vergütung (Neueinstellungsprämien) gemäß § 5 Abs. 5 InstitutsVergV (nach Köpfen/FTE34)	-	-	-	-	-	-
Gesamtbetrag der garantierten variablen Vergütung (Neueinstellungsprämien) gemäß § 5 Abs. 5 InstitutsVergV	-	-	-	-	-	-
Art. 450 Abs. 1 lit. h Unterabs. (v) und (vi) CRR zu den Abfindungen gemäß § 2 Abs. 5 i.V.m. § 5 Abs. 6 InstitutsVergV						
Gesamtbetrag der im Jahr 2017 gewährten Abfindungen	-	-	-	-	-	-
Anzahl der Begünstigten der im Jahr 2017 gewährten Abfindungen (nach Köpfen/FTE)	-	-	-	-	-	-
Höchste im Jahr 2017 an eine Einzelperson gewährte Abfindung	-	-	-	-	-	-
Gesamtbetrag der im Jahr 2017 gezahlten Abfindungen	-	-	-	-	-	-
Anzahl der Begünstigten der im Jahr 2017 gezahlten Abfindungen (nach Köpfen/FTE)	-	-	-	-	-	-

6.3 Anzahl der Personen mit einer hohen Vergütung

Gemäß Art. 450 Abs. 1 Satz i der EU Verordnung Nr. 575/2013 wird in der folgenden Tabelle die Zahl der Personen, deren Vergütung sich im Geschäftsjahr auf 1 Million Euro oder mehr belief, aufgeschlüsselt. Für 2017 wurden insgesamt zwei Beschäftigten eine Gesamtvergütung von mehr als 1 Mio. EUR gewährt:

Gesamtvergütung	Anzahl der Personen
1.000.000 bis 1.500.000 Euro	2
1.500.000 bis 5.000.000 Euro	-
> 5.000.000 Euro	-

[30] Gemäß 25d KWG, Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan

[31] Gemäß 25c KWG, Geschäftsleiter

[32] Ohne die Bereiche Revision, Compliance-Funktionen sowie Risikocontrolling

[33] Gemäß Tabelle 2 der Auslegungshilfe zur InstitutsVergV umfasst die „unabhängige Kontrollfunktion“ die Bereiche Revision, Compliance-Funktionen und Risikocontrolling.

[34] Full Time Equivalent

Helaba
Landesbank Hessen-Thüringen

MAIN TOWER
Neue Mainzer Straße 52-58
60311 Frankfurt am Main
Telefon 0 69/91 32-01
Telefax 0 69/29 15 17

Bonifaciusstraße 16
99084 Erfurt
Telefon 03 61/2 17-71 00
Telefax 03 61/2 17-71 01

www.helaba.de