

## **Offenlegung**

**gemäß § 16 der Verordnung über die  
aufsichtsrechtlichen Anforderungen an  
Vergütungssysteme von Instituten  
(Institutsvergütungsverordnung)  
für das Jahr 2014**

## Inhalt

<b>1</b>	<b>Einleitung.....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Entscheidungsprozesse und Entscheidungsträger hinsichtlich der Vergütungssysteme .....</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>Vergütungssysteme für Mitarbeitergruppen, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der dwpbank haben .....</b>	<b>5</b>
<b>3.1</b>	<b>für Vorstände .....</b>	<b>5</b>
<b>3.2</b>	<b>Für Risk Taker unterhalb des Vorstandes .....</b>	<b>6</b>
<b>4</b>	<b>Quantitative Offenlegung .....</b>	<b>7</b>

## 1 Einleitung

Die dwpbank hat gemäß § 16 Institutsvergütungsverordnung (IVV) vom 16. Dezember 2013 Informationen hinsichtlich der Vergütungspolitik und –praxis offenzulegen. Die Offenlegungspflichten richten sich für die dwpbank als CRR-Institut ausschließlich nach Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 (CRR).

Die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht hat der dwpbank mit Schreiben vom 30.12.2013 mitgeteilt, dass sie die dwpbank als „gegenwärtig systemrelevant für den Finanzplatz Deutschland“ und damit als potenziell systemgefährdend identifiziert hat. Somit liegen die Voraussetzungen des § 17 Abs. 2 Nr. 2 Institutsvergütungsverordnung vor. Die dwpbank gilt damit als bedeutendes Institut im Sinne dieser Verordnung und ist verpflichtet, Mitarbeiter, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts haben, zu ermitteln.

Nach Artikel 450 Absatz 1 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 (CRR ) hat die dwpbank für Mitarbeiterkategorien, deren Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil auswirkt, für das jeweilige Geschäftsjahr die folgenden Informationen offen zu legen:

- Angaben zu Entscheidungsprozessen und Entscheidungsträgern in Bezug auf die Vergütungspolitik
- Angaben zu den Vergütungssystemen
- Zusammengefasste quantitative Angaben zu den Vergütungen.

In Kapitel 2 dieses Dokumentes werden Entscheidungsprozesse und –träger gem. Artikel 450 Absatz 1 a) dargestellt. In Kapitel 3 werden die relevanten Vergütungssysteme, die in 2014 Gültigkeit hatten, sowie die Änderungen für 2015 vorgestellt. Die Anforderungen aus Artikel 450 Absatz 1 b) bis f) werden damit erfüllt. In Kapitel 4 werden die quantitativen Angaben gemäß Artikel 450 Absatz 1 g) bis j) offengelegt.

Dieser Offenlegungsbericht wird auf der Homepage der dwpbank veröffentlicht.

## 2 Entscheidungsprozesse und Entscheidungsträger hinsichtlich der Vergütungssysteme

Mit Beschluss des Aufsichtsrates vom 18.06.2014 wurde ein Vergütungskontrollausschuss gem. den Anforderungen der IVV eingerichtet, der die Angemessenheit der Vergütungssysteme der dwpbank sicherstellt. Der Vergütungskontrollausschuss tagt turnusgemäß viermal im Jahr.

Ebenfalls mit Beschluss des Aufsichtsrates vom 18.06.2014 wurden Wencke Riechert, Leiterin Personal, als Vergütungsbeauftragte und Susanne Viebach, Leiterin Risikomanagement, als Stellvertreterin nach Maßgabe des § 23 IVV bestellt. Beide sind organisatorisch und disziplinarisch direkt an den Vorstand angebunden. Die Vergütungsbeauftragte wurde nach Maßgabe des § 24 Abs. 2 IVV verpflichtet, dem Vergütungskontrollausschuss Auskunft zu erteilen.

Die Vergütungsregelungen für alle Mitarbeiter der dwpbank und deren Änderungen werden im Gesamtvorstand beschlossen. Der Aufsichtsrat der dwpbank wird künftig turnusmäßig in seiner Sitzung im 3. Quartal jedes Jahres über die Ausgestaltung der Vergütungssysteme und den Vergütungsbericht der dwpbank informiert.

Vergütungsregelungen für den Vorstand und deren Änderungen werden im Aufsichtsrat beschlossen. Die aktuellen Änderungen der Vergütungsregelungen sind in der Sitzung des Aufsichtsrates vom 18.09.2014 beschlossen worden.

Auf Basis der IVV überprüft die dwpbank ab 2010 einmal jährlich ihre Vergütungssysteme. In 2014 wurden Anpassungen für die Vergütungssysteme für Vorstandsmitglieder und Risk Taker vorgenommen, für Vorstandsmitglieder werden diese rückwirkend ab 2014, für Risk Taker ab 2015 umgesetzt. Anpassungen für die Vergütungssysteme für außertarifliche Angestellte sind für 2015 geplant.

Externe Berater wurden in 2014 und werden in 2015 bei der Konzeption von Vergütungssystemen, bei der Definition des Kriteriums für die nachhaltige Wertentwicklung der dwpbank und für die juristische Beratung eingebunden.

### **3 Vergütungssysteme für Mitarbeitergruppen, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der dwpbank haben**

#### **3.1 Vorstand**

Mit Beschluss des Aufsichtsrates vom 18.09.2014 wurde das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der dwpbank rückwirkend für das Geschäftsjahr 2014 an die Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung angepasst.

Neben dem Festgehalt wird eine variable Vergütung ausschließlich in der Form einer Bonuszahlung, gewährt. Der Ausgangswert (bei einer Zielerreichung von 100 %) beträgt ca. 25 % des Gesamtgehaltes. Maximal kann eine variable Vergütung in Höhe von 110 % des Ausgangswertes erreicht werden. Diese maximale variable Vergütung entspräche ca. 27 % des Gesamtgehaltes.

Zur Ermittlung der Bonushöhe werden Unternehmensziele mit einem Anteil von 70 % und Ziele für den Zuständigkeitsbereich des jeweiligen Vorstandsmitgliedes („Dezernatsziele“) sowie individuelle Ziele mit einem Gesamtanteil von 30 % herangezogen. Unternehmens-, Dezernats- und Individualziele werden jährlich neu vom Aufsichtsrat verabschiedet und mit den Vorstandsmitgliedern schriftlich vereinbart. Bis zum 28.02. eines jeden Jahres werden bis zu drei Unternehmensziele und bis zu drei Dezernats-/Individualziele sowie entsprechende Messkriterien für eine Zielerreichung von 0 %, 100 % und für die maximale Zielerreichung von 110 % festgelegt. Die Höhe der Zielerreichungen wird in der Bilanzsitzung des Aufsichtsrates für das maßgebliche Geschäftsjahr festgestellt. Der rechnerische Gesamtbonusbetrag wird durch Multiplikation des Ausgangswertes mit der Gesamtzielerreichung im maßgeblichen Geschäftsjahr ermittelt. Letztmalig für das Geschäftsjahr 2014 konnte der Aufsichtsrat den rechnerischen Gesamtbonusbetrag um bis zu 20 % des Bruttojahresfestgehaltes erhöhen oder reduzieren. Diese Regelung entfällt für die folgenden Geschäftsjahre ersatzlos.

Für Vorstandsmitglieder sind Zurückbehaltungs-, Anspruchs- und Auszahlungsvoraussetzungen festgelegt worden, die den Bestimmungen des § 20 IVV entsprechen. Diese Regelungen haben für die variablen Vergütungen Gültigkeit, die das Geschäftsjahr 2014 betreffen und im Geschäftsjahr 2015 erstmalig zur Auszahlung gelangen. 20 % des festgestellten Bonusbetrages werden im Jahr der Feststellung ausgezahlt. Die Auszahlungen von 80 % des festgesetzten Bonus werden über einen Zeitraum von vier Jahren unter Berücksichtigung von Zurückhalte- und Verfügungssperrfristen gem. der IVV gestreckt. Die in diesen Zeiträumen zu berücksichtigende nachhaltige Wertentwicklung der dwpbank wird nach dem Ertragswertverfahren unter besonderer Berücksichtigung der Bruttowertschöpfung ermittelt und durch den Aufsichtsrat verabschiedet. Negative Erfolgsbeiträge finden gemäß § 20 Absatz 5 IVV entsprechende Berücksichtigung.

Die im Geschäftsjahr 2014 ausgezahlte variable Vergütung für die Zielerreichung im Geschäftsjahr 2013 richtete sich nach den in 2013 gültigen Vertragsbedingungen, die eine Fälligkeit von 90 % des ermittelten Gesamtbetrages an variabler Vergütung nach Feststellung vorsahen und die Zurückbehaltung der restlichen 10% bis zum Ablauf der dritten Bilanzsitzung des Aufsichtsrates nach Feststellung. Diese entfällt, wenn sich bis dahin planwidrig ein negatives Unternehmensergebnis der dwpbank ergibt.

### 3.2 Risk Taker

Die dwpbank hat eigenverantwortlich eine Risikoanalyse nach Maßgabe der IVV und anhand der qualitativen und quantitativen Kriterien der Europäischen Bankenaufsichtsbehörde („EBA“), die am 06.06.2014 als delegierte Verordnung Nr. 604/2014 veröffentlicht wurden, durchgeführt. In der Vorstandssitzung vom 07.10.2014 wurde die Feststellung der Mitarbeiter, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil haben („Risk Taker“), beschlossen und dem Aufsichtsrat am 26. November 2014 vorgelegt.

Die Führungsebene unterhalb des Vorstandes („Bereichsleiter“) wurde durchgehend als Risk Taker identifiziert. Unterhalb der Bereichsleiter wurde kein weiterer Mitarbeiter identifiziert, der aufgrund seiner Tätigkeit oder Entscheidungskompetenz als Risk Taker einzustufen ist. Somit werden ab dem 01.01.2015 neben dem Vorstand 18 Mitarbeiter als Risk Taker eingestuft.

Ein Vergütungssystem für die Risk Taker wird mit Gültigkeit ab dem 01.01.2015 entsprechend der Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung eingeführt. Dieses Vergütungssystem ist in den wesentlichen Punkten identisch zum Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der dwpbank.

Neben dem Festgehalt wird eine variable Vergütung, ausschließlich in der Form einer Bonuszahlung, gewährt. Der Ausgangswert (bei einer Zielerreichung von 100 %) wird im Rahmen der vertraglichen Umstellung individuell festgelegt und wird nicht mehr als 30 % des Gesamtgehaltes betragen. Maximal kann eine variable Vergütung in Höhe von 110 % des Ausgangswertes erreicht werden.

Zur Ermittlung der Bonushöhe werden Unternehmensziele mit einem Anteil von 70 % und Ziele für den Zuständigkeitsbereich des jeweiligen Bereichsleiters („Bereichsziele“) sowie individuelle Ziele mit einem Gesamtanteil von 30 % herangezogen. Die Unternehmensziele sind identisch zu den Unternehmenszielen des Vorstandes und werden jährlich neu vom Aufsichtsrat verabschiedet, Bereichs- und Individualziele werden jährlich neu zwischen Risk Taker und seiner Führungskraft (Vorstand) schriftlich vereinbart. Bis zum 28.02. eines jeden Jahres werden bis zu drei Unternehmensziele und bis zu drei Bereichs-/Individualziele sowie entsprechende Messkriterien für eine Zielerreichung von 0 %, 100 % und für die maximale Zielerreichung von 110 % festgelegt. Die Höhe der Unternehmenszielerreichungen wird in der Bilanzsitzung des Aufsichtsrates für das maßgebliche Geschäftsjahr, die Höhe der Bereichs- und Individualziele durch die jeweilige Führungskraft festgestellt. Der rechnerische Gesamtbonusbetrag wird durch Multiplikation des Ausgangswertes mit der Gesamtzielerreichung im maßgeblichen Geschäftsjahr ermittelt.

Für Risk Taker, für die eine variable Vergütung über 50 TEUR festgestellt wird, sind analog zu der Regelung für Vorstandsmitglieder Zurückbehaltungs-, Anspruchs- und Auszahlungsvoraussetzungen festgelegt worden. Diese Regelungen werden für die variablen Vergütungen Gültigkeit, die das Geschäftsjahr 2015 betreffen und im Geschäftsjahr 2016 erstmalig zur Auszahlung gelangen.

## 4 Quantitative Offenlegung

In diesem Abschnitt werden Informationen über die Gesamtvergütung aller Mitarbeiter und die Höhe und Aufteilung der Vergütung des Vorstandes für das Jahr 2014 gemäß den Anforderungen der EBA Guidelines (EBA/GL/2014/8) offengelegt.

Risk Taker hat die dwpbank erst mit Gültigkeit ab dem 01.01.2015 identifiziert, so dass diese Angaben für 2014 entfallen.

<b>EBA Guidelines on the Remuneration Benchmarking Exercise (EBA/GL/2014/8) Annex 1 - Information on the remuneration of "ALL STAFF"</b>								
Name of Institution/Group: Deutsche WertpapierService Bank AG								
Performance year for which the remuneration is awarded (Year N): 2014								
	MB Supervisory Function <sup>1</sup>	MB Management Function <sup>2</sup>	Investment Banking <sup>3</sup>	Retail Banking <sup>4</sup>	Asset Management <sup>5</sup>	Corporate Functions <sup>6</sup>	Independent Control Functions <sup>7</sup>	All Other <sup>8</sup>
Number of members (Headcount)		2						
Total number of staff in FTE <sup>9</sup>						333,5	30,45	968,3
Total net profit in Year 2014 (in Eur) <sup>10</sup>	1,1 Mio.							
Total remuneration (in Eur) <sup>11</sup>		1,0 Mio.				28,7 Mio.	2,8 Mio.	67,4 Mio.
Of which: variable remuneration (in Eur) <sup>12</sup>		0,2 Mio.				3,2 Mio.	0,4 Mio.	5,7 Mio.

All other: units of "Wertpapierservice" and "Vertrieb"

Footnote 1: Members of the management body in its supervisory function; this includes non-executive directors of any board in the scope of consolidation, according to Article 3(1)(8) of Directive 2013/36/EU. Members should be assigned to this category taking into account point 5.7 of these guidelines. Attendance fees should be reported as remuneration.

Footnote 2: Members of the management body in its management function according to Article 3(1)(7) of Directive 2013/36/EU who have executive functions within the management body; this includes all executive directors of any board in the scope of consolidation.

Footnote 3: Including corporate finance advice services, private equity, capital markets, trading and sales.

Footnote 4: Including total lending activity (to individuals and enterprises).

Footnote 5: Including portfolio management, managing of UCITS and other forms of asset management.

Footnote 6: All functions that have responsibilities for the whole institution at the consolidated level and for subsidiaries with such functions at the solo level, e.g. Human Resources, IT.

Footnote 7: Staff active in the independent risk management, compliance and internal audit functions as described in the EBA's guidelines on internal governance. Such reporting requirements should apply to these functions at the consolidated level and for subsidiaries with such functions at the solo level.

Footnote 8: Staff which cannot be mapped into one of the other business areas, please provide the business area concerned in the footnote.

Footnote 9: The numbers of staff should be expressed in full time equivalents (FTEs) and be based on year-end numbers.

Footnote 10: Net profits should be based on the accounting system used for regulatory reporting. For groups, it is the profit (or loss) based on the consolidated accounts.

Footnote 11: Total remuneration comprises the fixed and variable remuneration. The amounts of remuneration provided should be gross numbers, including all costs for the institutions, except mandatory contributions by the institutions to social security and comparable schemes.

Footnote 12: Variable remuneration includes additional payments or benefits depending on performance or, in exceptional circumstances, other contractual elements but not those which form part of routine employment packages (such as healthcare, childcare facilities or proportionate regular pension contributions). Both monetary and non-monetary benefits should be included. Amounts should be reported gross, without any reduction due to the application of the discount rate for variable remuneration.

<b>EBA Guidelines on the Remuneration Benchmarking Exercise (EBA/GL/2014/8) Annex 2 - Information on the remuneration of "IDENTIFIED STAFF"</b>	
Name of Institution/Group: Deutsche WertpapierService Bank AG	
Performance year for which the remuneration is awarded (Year N): 2014	
	MB Management Function <sup>2</sup>
Members (Headcount) <sup>9</sup>	2
Total fixed remuneration (in Eur) <sup>12</sup>	809.167
Of which: fixed in cash	809.167
Of which: fixed in shares and share-linked instruments	0
Of which: fixed in other types instruments	0
Total variable remuneration (in Eur) <sup>13</sup>	217.069
Of which: variable in cash	217.069
Of which: variable in shares and share-linked instruments	0
Of which: variable in other types instruments <sup>14</sup>	0
Total amount of variable remuneration awarded in Year N which has been deferred (in Eur) <sup>15</sup>	173.655
Of which: deferred variable in cash in year N	173.655
Of which: deferred variable in in shares and share-linked instruments in year N	0
Of which: deferred variable in other types of instruments in year N <sup>16</sup>	0
<b>Additional information regarding the amount of total variable remuneration</b>	
Article 450 h(iii) CRR - Total amount of outstanding deferred variable remuneration awarded in previous periods and not in year N (in Eur) <sup>17</sup>	32.844
Total amount of explicit ex post performance adjustment <sup>18</sup> applied in year N for previously awarded remuneration (in Eur)	0
Number of beneficiaries of guaranteed variable remuneration <sup>19</sup>	0
Total amount of guaranteed variable remuneration (in Eur)	0
Number of beneficiaries of severance payments	0
Total amount of severance payments paid in year N (in Eur)	0
Number of beneficiaries of severance payments	0
Total amount of severance payments paid in year N (in Eur)	0
Article 450 h(v) - Highest severance payment to a single person (in Eur)	0
Number of beneficiaries of contributions to discretionary pension benefits in year N	0
Total amount of contributions to discretionary pension benefits (in Eur) in year N <sup>20</sup>	0
Total amount of variable remuneration awarded for multi-year periods under programmes which are not revolved annually (in Eur)	0

Footnote 2: Members of the management body in its management function according to Article 3(1)(7) of Directive 2013/36/EU who have executive functions within the management body; this includes all executive directors of any board in the scope of consolidation.

Footnote 9: Number of natural persons; year-end numbers.

Footnote 12: Fixed remuneration includes payments, proportionate regular (non-discretionary) pension contributions, or benefits (where they are without consideration of any performance criteria).

Footnote 13: Variable remuneration includes additional payments or benefits depending on performance or, in exceptional circumstances, other contractual elements but not those which form part of routine employment packages (such as healthcare, childcare facilities or proportionate regular pension contributions). Both monetary and non-monetary benefits should be included. Amounts should be reported gross, without any reduction due to the application of the discount rate for variable remuneration for the categories of total variable remuneration, variable in cash, variable in shares and share-linked instruments, and variable in other types of instruments.

Footnote 14: Cash or instruments in accordance with Article 94(1)(l) Directive 2013/36/EU.

Footnote 15: Deferred remuneration in accordance with Article 94(1)(m) of Directive 2013/36/EU. Amounts should be reported gross, without any reduction due to the application of the discount rate for deferred variable remuneration for the categories of total deferred variable remuneration, deferred variable in cash, deferred variable in shares and share-linked instruments, and deferred variable in other types of instruments.

Footnote 16: Instruments referred to in Article 94(1)(l)(ii) of Directive 2013/36/EU.

Footnote 17: This position includes the deferred variable remuneration which was awarded in previous periods and which has not yet vested. Amounts should be reported gross, without any reduction due to the application of the discount rate for deferred variable remuneration.

Footnote 18: Explicit ex post performance adjustment in accordance with Article 94(1)(n) of Directive 2013/36/EU.

Footnote 19: Guaranteed variable remuneration in accordance with Article 94(1)(d) of Directive 2013/36/EU.

Footnote 20: As defined under Article 3(53) of Directive 2013/36/EU.

<b>EBA Guidelines on the Remuneration Benchmarking Exercise (EBA/GL/2014/8)</b>	
<b>Annex 3 - Information on identified staff remunerated EUR 1 million or more per financial year</b>	
Reporting under Article 450(1)(i) of Regulation (EU) No 575/2013	
Name of Institution/Group: Deutsche WertpapierService Bank AG	
Performance year for which the remuneration is awarded (Year N): 2014	
Total Remuneration; payment band (in Eur)	Number of Identified Staff (headcount) <sup>1</sup>
1,000,000 to 1,500,000	0
1,500,000 to 2,000,000	0
2,000,000 to 2,500,000	0
2,500,000 to 3,000,000	0
3,000,000 to 3,500,000	0
3,500,000 to 4,000,000	0
4,000,000 to 4,500,000	0
4,500,000 to 5,000,000	0
5,000,000 to 6,000,000	0
6,000,000 to 7,000,000	0
7,000,000 to 8,000,000	0
8,000,000 to 9,000,000	0
9,000,000 to 10,000,000	0
To be extended as appropriate, if further payment bands are needed	0

Footnote 1: Number of natural persons within the category 'identified staff remunerated EUR 1 Million or more per financial year'.