

Offenlegung

**gemäß § 16 der Verordnung über die
aufsichtsrechtlichen Anforderungen an
Vergütungssysteme von Instituten
(Institutsvergütungsverordnung)
für das Jahr 2016**

Inhalt

1	Einleitung.....	3
2	Entscheidungsprozesse und Entscheidungsträger hinsichtlich der Vergütungssysteme	4
3	Vergütungssysteme für Mitarbeitergruppen, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der dwpbank haben	4
3.1	Vorstand.....	4
3.2	Risk Taker	5
3.3	Nebenleistungen.....	6
4	Quantitative Offenlegung	7

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 Finanzdienstleistung hat der dwpbank mit Bescheid vom 10.06.2016 mitgeteilt, dass sie die dwpbank als „potenziell systemgefährdendes Institut“ im Sinne des Sanierungs- und Abwicklungsgesetz (SAG) einstuft. Damit liegen die Voraussetzungen des § 17 Abs. 2 Nr. 2 IVV 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 2016 Gültigkeit hatten 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

Die dwpbank überprüft jährlich auf Basis der Institutsvergütungsverordnung (IVV) und anlassbezogen im Rahmen des Strategieprozesses ihre Vergütungssysteme.

Die Vergütungsregelungen für alle Mitarbeiter der dwpbank und deren Änderungen werden durch die Abteilung Personal-Grundsatzfragen/-steuerung gestaltet, im Gesamtvorstand beschlossen und in den Organisationsrichtlinien veröffentlicht. Der Aufsichtsrat der dwpbank wird turnusmäßig in seiner Sitzung im 2. Quartal jeden Jahres über die Ausgestaltung der Vergütungssysteme und den Vergütungsbericht der dwpbank informiert.

Vergütungsregelungen für den Vorstand und deren Änderungen werden im Aufsichtsrat beschlossen und in den Anstellungsverträgen dokumentiert. Die aktuellen Änderungen der Vergütungsregelungen sind in den Sitzungen des Aufsichtsrates vom 18.09.2014, 26.11.2014 und 28.09.2015 beschlossen worden. Externe Berater wurden in 2014 und 2015 bei der Konzeption von Vergütungssystemen, bei der Definition des Kriteriums für die nachhaltige Wertentwicklung der dwpbank und für die juristische Beratung eingebunden. Die Parameter variabler Vergütung werden jährlich überprüft und angepasst, insbesondere auch in Hinblick auf ihre Angemessenheit und ihre Vereinbarkeit mit der Geschäfts- und Risikostrategie. Die Überwachung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Mitarbeiter erfolgt durch die Vergütungsbeauftragte und wird im jährlichen Bericht über die Angemessenheit der Vergütungssysteme (Vergütungskontrollbericht) dokumentiert.

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 und die Beschlussfassungen des Aufsichtsrates vorbereitet. Der Vergütungskontrollausschuss tagt turnusgemäß viermal im Jahr.

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 ab dem 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.

Für Vorstandsmitglieder sind Zurückbehaltungs-, Anspruchs- und Auszahlungsvoraussetzungen festgelegt worden, die den Bestimmungen des § 20 IVV entsprechen. Diese Regelungen gelten für die variablen Vergütungen ab dem Geschäftsjahr 2014, die im Geschäftsjahr 2015 erstmalig zur Auszahlung gelangten. 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.

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“), grundsätzlich beschlossen, in der Vorstandssitzung vom 27.04.2017 erfolgte die letzte Überprüfung.

Die Führungsebene unterhalb des Vorstandes („Bereichsleiter“) wurde für 2016 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 wurden in 2016 neben dem Vorstand 20 Mitarbeiter als Risk Taker eingestuft.

Für 2017 werden neben den Vorstandsmitgliedern ebenfalls 20 Risk Taker identifiziert, darunter alle Führungskräfte der Ebene unterhalb des Vorstandes.

Ein Vergütungssystem für die Risk Taker wurde 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, grundsätzlich 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 ein Bonusbetrag 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 Unterneh-

mensziele 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 gelten für die variablen Vergütungen, ab dem Geschäftsjahr 2015, die im Geschäftsjahr 2016 erstmalig zur Auszahlung gelangten.

3.3 Nebenleistungen

Die dwpbank gewährt ihren Mitarbeitern einschließlich Risk Takern auf Basis von unternehmensweiten Regelungen eine betriebliche Altersvorsorge in Form einer leistungsorientierten Beitragszusage über den Durchführungsweg der rückgedeckten Unterstützungskasse. Den Vorstandsmitgliedern gewährt die dwpbank eine Direktzusage nach einheitlichen, ermessensunabhängigen Bedingungen.

Die dwpbank stellt den Vorstandsmitgliedern einen Dienstwagen zur privaten und dienstlichen Nutzung zur Verfügung. Bei Bereichsleitern und ggfs. einzeln vom Vorstand benannten Personen (für 2016: allen Risk Takern) übernimmt die dwpbank gemäß der vom Vorstand verabschiedeten Dienstwagenordnung die Kosten bis zu einer bestimmten Höhe oder gewährt alternativ eine Mobilitätszulage zum Gehalt.

4 Quantitative Offenlegung

In diesem Abschnitt werden Informationen über die Gesamtvergütung aller Mitarbeiter und die Höhe und Aufteilung der Vergütung des Vorstandes und der Risk Taker für das Jahr 2016 gemäß den Anforderungen der EBA Guidelines (EBA/GL/2014/8) offengelegt.

Tabelle 1: Informationen zur Vergütung gemäß Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 Abs. 1g								
	Mitglieder des Aufsichtsgremiums nach § 25d KWG ¹	Mitglieder der Geschäftsleitung nach § 25c KWG	Geschäftsbereiche					
			Investment Banking ²	Retail Banking ²	Asset Management ²	Unternehmensfunktionen ³	Unabhängige Kontrollfunktionen ⁴	Sonstige Geschäftsbereiche ⁵
Gesamtzahl (nach Köpfen)	15	3				326	53	963
Gesamtzahl in FTE ("Full Time Equivalent") zum Ende des Jahres ⁶		3				296,6	51,1	873,0
Gesamte Vergütung für das Berichtsjahr (in EUR)		1.795.793				26.625.978	4.576.107	61.254.148
- davon gesamte fixe Vergütung (in EUR) ⁷		1.376.561				22.416.096	4.135.543	58.754.345
- davon gesamte variable Vergütung (in EUR)		419.232				4.209.881	440.563	2.499.803

- 1) Die Vergütung der Vertreter der Anteilseigner im Aufsichtsrat erfolgt nicht durch die dwpbank. Die Vergütung der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat ist unter den jeweiligen Geschäftsbereichen erfasst.
- 2) Die Geschäftsbereiche „Investment Banking“, „Retail Banking“ und „Asset Management“ kommen für die dwpbank nicht in Betracht.
- 3) Der Geschäftsbereich „Unternehmensfunktionen“ umfasst in der dwpbank bis zum 31.12.2016 die Bereiche Vorstandsstab und Recht, Change Transaktions- und Depotservice, Change Management, Strategische Geschäftsentwicklung, Architektur, Human Resources (inkl. inaktive MA, Betriebsrat, Nachwuchskräfte). Ab 2017 werden darunter die Bereiche Vorstandsstab (VO), Unternehmenssteuerung (US), Human Resources (HR), Informationstechnologie (IT) und Interne Services und Projekte (IP) gefasst.
- 4) Der Geschäftsbereich „Unabhängige Kontrollfunktionen“ umfasst die Organisationseinheiten Revision (Bereich RV), Compliance (CO) und Risikomanagement und Finanzen (Bereich RF).
- 5) Die Sonstigen Geschäftsbereiche umfassen die Bereiche Kundenmanagement (KG und KS, ab 2017: KM), Depotservice (DS), Transaktionsservice (TS), Korrespondenzbankenbetreuung (KT, ab 2017: Verwahrservice und Treasury, VT), Produktionssteuerung (PS) sowie bis zum 31.12.2016 Anwendungs- und Providermanagement (AP) und Servicemanagement (SE)
- 6) Besetzte Stellen in VAK zum 31.12.
- 7) Alle einzelvertraglichen Pensionszusagen unterliegen unternehmensweiten Altersversorgungsregelungen. Daher sind Arbeitgeberbeiträge zur Altersversorgung und Zuführungen zu den Rückstellungen bei Direktzusagen nicht erfasst.

Tabelle 2: Informationen zur Vergütung der Risikoträger gemäß Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 Abs. 1h

	Mitglieder der Geschäftsleitung nach § 25c KWG	Risikoträger nach Geschäftsbereichen		
		Unternehmensfunktionen ³	Unabhängige Kontrollfunktionen ⁴	Sonstige Geschäftsbereiche ⁵
Anzahl Risikoträger nach Köpfen	2	10	3	7
Anzahl Risikoträger nach FTE	2	10,0	3,0	7,0
Gesamte fixe Vergütung für das Berichtsjahr (komplett in Barmitteln oder geldwerten Vorteilen)	1.376.561	1.309.703	432.856	1.161.368
Gesamte variable Vergütung für das Berichtsjahr (komplett in Barmitteln)	419.232	426.743	103.387	295.025
Gesamtbetrag der variablen Vergütung für das Berichtsjahr, der zurückbehalten wird (komplett in Barmitteln)	335.385	0	0	0
Zusätzliche Informationen hinsichtlich der variablen Vergütung (Art. 450 Abs. 1 Buchst. h Unterabs. (iii) CRR i.V.m. Art. 450 Abs. 1 Buchst. h Unterabs. (iv) CRR zur zurückbehaltenen variablen Vergütung aus den Vorjahren und der expliziten Risikoadjustierung)				
Gesamtbetrag der zu Beginn des Berichtsjahres noch ausstehenden variablen Vergütung, die in den Vorjahren zurückbehalten wurde	370.889			
Davon im Berichtsjahr erdient	117.054			
Von der erdienten Vergütung im Berichtsjahr zur Auszahlung gekommen	117.054			
Davon im Berichtsjahr noch nicht erdient, d.h. zum Ende des Berichtsjahres weiterhin zurückbehalten	0			
Gesamtbetrag der expliziten Risikoadjustierung, die im Berichtsjahr auf die zuvor gewährte Vergütung angewandt wurde	0			
Art. 450 Abs. 1 Buchst. h Unterabs. (v) CRR zu den Neueinstellungsprämien				
Anzahl der Begünstigten einer garantierten variablen Vergütung (Neueinstellungsprämien) nach Köpfen/FTE		1		
Gesamtbetrag der garantierten variablen Vergütungen (Neueinstellungsprämien)		45.000		
Art. 450 Abs. 1 Buchst. h Unterabs. (v) und (vi) CRR zu den Abfindungen				
Gesamtbetrag der im Berichtsjahr gewährten Abfindungen	0	58.867	0	0
Anzahl der Begünstigten der im Berichtsjahr gewährten Abfindungen nach Köpfen/FTE	0	1	0	0
Höchste im Berichtsjahr an eine Einzelperson gewährte Abfindung		58.867		

Tabelle 3: Zahl der Personen, deren Vergütung sich im Geschäftsjahr auf 1 Mio. EUR oder mehr beläuft, aufgeschlüsselt nach Vergütungsstufen gemäß Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 Abs. 1i:

Anzahl der Personen, deren Vergütung sich auf	
1.000.000 und mehr	0
beläuft.	