

DEUTSCHE / HYPO

Ein Unternehmen der NORD/LB

Offenlegungsbericht Vergütungssystem

gemäß § 16 InstitutsVergV in Verbindung mit Artikel 450 der

Verordnung (EU) Nr. 575/2013

Geschäftsjahr 2018

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis.....	2
Präambel.....	3
1 Grundsätze der Vergütung.....	4
2 Governance Strukturen	6
3 Vergütungssystem für Mitarbeiter	8
3.1 Fixe Vergütung.....	8
3.2 Variable Vergütung	8
3.3 Nebenleistungen	9
4 Besonderheiten des Vergütungssystems für Risk Taker	10
4.1 Variable Vergütung für Risk Taker	11
4.2 Verzögerte Auszahlung der variablen Vergütung	11
5 Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder	13
6 Offenlegung der Vergütungsdaten.....	14

Präambel

Die Deutsche Hypo ist ein bedeutendes Institut im Sinne der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV), weil ihre Bilanzsumme in den letzten drei Geschäftsjahren 15 Mrd. € überschritten hat. Damit unterliegt das Vergütungssystem der Deutschen Hypo den besonderen Anforderungen der InstitutsVergV. Mit der Novelle der InstitutsVergV – in Kraft getreten am 4. August 2017 – wurden die „Leitlinien für eine solide Vergütungspolitik“ der European Bank Authority (EBA) in deutsches Recht umgesetzt. Diese wurde mit Veröffentlichung der Auslegungshilfe am 15. Februar 2018 weiter konkretisiert. Weiterhin berücksichtigt die Deutsche Hypo die gruppenweite Vergütungsstrategie der NORD/LB Gruppe. Es werden die Vergütungssysteme auf Basis der novellierten InstitutsVergV dargestellt.

Die Deutsche Hypo hat gemäß § 16 Abs. 1 InstitutsVergV Informationen hinsichtlich ihrer Vergütungspolitik und -praxis offenzulegen. Die Offenlegungspflichten richten sich hierbei für die Deutsche Hypo als CRR-Institut nach Art. 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 (CRR).

Der vorliegende Vergütungsbericht bezieht sich auf die Vergütung der Mitarbeiter im In- und Ausland sowie der Vorstandsmitglieder der Deutschen Hypo für das Geschäftsjahr 2018 (nachfolgend auch „Berichtsjahr“ genannt).

Darüber hinaus hat die Bank gemäß Art. 450 CRR für Kategorien von Mitarbeitern, deren Tätigkeit sich wesentlich auf das Gesamtrisikoprofil auswirkt (sog. Risk Taker), bestimmte quantitative und qualitative Informationen offenzulegen.

1 Grundsätze der Vergütung

Die Vergütungsstrategie und damit die Vergütungssysteme der Deutschen Hypo folgen und unterstützen die Geschäfts- und Risikostrategie des Instituts und zielen auf Nachhaltigkeit und Konstanz ab, um ein verantwortungsvolles und risikobewusstes Verhalten der Mitarbeiter zu fördern und einen nachhaltigen Geschäftserfolg zu sichern. Die Ausgestaltung der Vergütungssysteme soll eine qualitativ und quantitativ angemessene Personalausstattung gewährleisten und insbesondere die Arbeitgeberattraktivität verbessern.

Das Vergütungssystem der Deutschen Hypo gilt für alle Mitarbeiter gleichermaßen. Es zielt auf den nachhaltigen Unternehmenserfolg ab und ist auf eine interne Angemessenheit der Vergütungen im Vergleich der verschiedenen Unternehmensbereiche ausgerichtet. Die jährliche Vergütung setzt sich aus fixen und variablen Komponenten sowie Sach- und Nebenleistungen zusammen. Dabei sind entsprechend der InstitutsVergV die Vergütungsbestandteile, die nicht fix sind, als variabel eingeordnet. Es ist ein wichtiges Ziel des Vergütungssystems der Deutschen Hypo, den Rahmen für eine vergütungs-basierte und strategiekonforme Anreizsetzung zu bilden. Das Vergütungssystem der Deutschen Hypo setzt keine Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken. Es besteht keine signifikante Abhängigkeit der Mitarbeiter von variabler Vergütung. Das Vergütungssystem unterstützt die Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten.

Auch wenn ein Bonusvolumen zur Ausschüttung bereitgestellt werden kann, begründet dies keinen Rechtsanspruch des einzelnen Mitarbeiters. Vielmehr kann sein persönlicher Bonus erfolgsbeitragsbedingt vollständig abgeschmolzen werden. Eine Auszahlung der variablen Vergütung erfolgt spätestens im Juni des Jahres, das dem Bemessungsjahr folgt.

Die Rückstellungen werden in Höhe des nach vernünftiger kaufmännischer Beurteilung notwendigen Erfüllungsbetrages angesetzt.

- Die fixen und variablen Komponenten stehen in einem angemessenen Verhältnis zueinander und setzen keine Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken.
- Das Verhältnis von variabler zu fixer Vergütung wurde sowohl im Inland als auch im Ausland für Beschäftigte und die Vorstandsmitglieder auf maximal 100 Prozent festgesetzt. Die variable Vergütung der Beschäftigten in den Kontrolleinheiten ist auf 50 Prozent der fixen Vergütung beschränkt. Die Vergütungssystematik sichert die angemessene Personalausstattung der Kontrollbereiche.
- Leistungen von Dritten, die Beschäftigte oder die Vorstandsmitglieder im Hinblick auf die berufliche Tätigkeit erhalten, werden bei der Beurteilung der Angemessenheit der Vergütung und der Verhältnismäßigkeit zwischen fixer und variabler Vergütung jährlich berücksichtigt.

- Das Vergütungssystem der Deutschen Hypo läuft nicht der Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten entgegen. Insbesondere besteht nicht die Gefahr eines Interessenkonfliktes. Weiterhin ist sichergestellt, dass Kunden- und Verbraucherinteressen im Rahmen der Vergütungspolitik berücksichtigt werden.
- Grundsätzlich stellt die fixe Vergütung den überwiegenden Anteil an der Gesamtvergütung dar und ist so gestaltet, dass Beschäftigte zur Deckung angemessener Lebenshaltungskosten nicht auf die variable Vergütung angewiesen sind. Es bestehen keine Anreize, unverhältnismäßig hohe Risiken einzugehen.
- Es wird sichergestellt, dass die Risikoadjustierung der variablen Vergütung gemäß § 8 der InstitutsVergV seitens der Deutschen Hypo nicht durch Absicherungs- oder sonstige Gegenmaßnahmen eingeschränkt oder aufgehoben werden darf.
- Garantierte variable Vergütungen werden – außer im Rahmen der Aufnahme eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses und längstens für ein Jahr – grundsätzlich nicht gewährt. Im Geschäftsjahr 2018 ist ein Garantiebonus zugesagt worden.
- Die Deutsche Hypo hat im Geschäftsjahr 2018 ein Abfindungsrahmenwerk beschlossen.

2 Governance Strukturen

Die Personalstrategie der Bank und damit die vergütungsstrategischen Prämissen werden turnusgemäß jährlich im Rahmen des Strategieprozesses oder anlassbezogen überprüft und ggf. angepasst. Die Vergütungssysteme und die zugrunde gelegten Vergütungsparameter werden hierbei jährlich insbesondere auf ihre Angemessenheit und ihre Vereinbarkeit mit der Geschäfts- und Risikostrategie überprüft. Ziel der Vergütungsstrategie ist es, eine qualitativ und quantitativ angemessene Personalausstattung zu gewährleisten. Sie soll die Arbeitgeberattraktivität verbessern und dadurch geeignete Mitarbeiter gewinnen und an das Institut binden.

Bei der Deutschen Hypo ist ein Vergütungskontrollausschuss gemäß § 25 d Abs. 12 KWG eingerichtet. Er hat vier Mitglieder, davon drei Vertreter der Anteilseigner und einen Arbeitnehmervertreter. Dem Vergütungskontrollausschuss obliegen die gesetzlichen Aufgaben nach dem Kreditwesengesetz (KWG) und der InstitutsVergV. Insbesondere überwacht er die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme des Vorstands und der Mitarbeiter und unterstützt den Aufsichtsrat bei der Überwachung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Mitarbeiter des Unternehmens. Er bewertet die Auswirkungen der Vergütungssysteme auf die Risiko-, Kapital- und Liquiditätssituation. Er bereitet die Beschlüsse des Aufsichtsrates über die Vergütung des Vorstands vor und berücksichtigt dabei insbesondere die Auswirkungen der Beschlüsse auf die Risiken und das Risikomanagement der Bank. Ferner unterstützt der Vergütungskontrollausschuss den Aufsichtsrat bei der Überwachung der ordnungsgemäßen Einbeziehung der internen Kontrolleinheiten und aller sonstigen maßgeblichen Bereiche bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme. Der Vergütungskontrollausschuss tagte im Geschäftsjahr 2018 viermal.

Für die angemessene Ausgestaltung des Vergütungssystems der Mitarbeiter ist der Vorstand verantwortlich. Er genehmigt die Vergütungssysteme inklusive der internen Vergütungsgrundsätze sowie das jährliche Budget für Gehaltserhöhungen. Der Vorstand legt das für das Geschäftsjahr geplante, an vorgegebene Parameter geknüpfte, jährliche Budget für die variable Vergütung fest. Er beschließt nach Ablauf des Geschäftsjahres unter Berücksichtigung von Risikokriterien die tatsächliche Höhe und geschäftsbereichsbezogene Verteilung des Volumens der variablen Vergütung.

In der Deutschen Hypo wurde ein Prozess etabliert, um zu überprüfen, ob die Risikoorientierung der Vergütung durch Absicherungs- oder sonstigen Gegenmaßnahmen eingeschränkt oder aufgehoben wurde.

In die Neu- und Weiterentwicklung von Vergütungssystemen werden der Vergütungsbeauftragte sowie aufgabenbezogen und angemessen die Kontrolleinheiten der Bank einbezogen. Die Überwachung der angemessenen Ausgestaltung der

Vergütungssysteme für die Mitarbeiter erfolgte durch den Vergütungsbeauftragten und wird im jährlichen Bericht über die Angemessenheit der Vergütungssysteme der Mitarbeiter (Vergütungskontrollbericht) dokumentiert. Weiterhin wurde das sog. „Vergütungskomitee“ (Kontrolleinheiten im Sinne der InstitutsVergV) in die Ausgestaltung und Überwachung der Vergütungssysteme einbezogen.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist abschließend in deren Anstellungsverträgen geregelt und unterliegt der Verantwortung und der Überwachung sowohl des Vergütungskontrollausschusses als auch des gesamten Aufsichtsrates. Der Aufsichtsrat als Gesamtgremium tagte viermal im Berichtsjahr. Der Aufsichtsrat hat sechs Mitglieder, davon vier Vertreter der Anteilseigner und zwei Arbeitnehmervertreter.

Das Vergütungssystem der Deutschen Hypo wird durch den Personalbereich gestaltet, ist in den Organisationsrichtlinien schriftlich verankert und wird jährlich auf seine Angemessenheit geprüft. Dem Aufsichtsorgan wird einmal jährlich die Ausgestaltung des Vergütungssystems (Vergütungsbericht) dargestellt.

3 Vergütungssystem für Mitarbeiter

3.1 Fixe Vergütung

Die Tarifverträge für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken werden auf diejenigen Mitarbeiter der Deutschen Hypo angewendet, die tarifgebunden sind oder mit denen die Geltung dieser Tarifverträge vereinbart wurde.

Tarifangestellte werden entsprechend der von ihnen ausgeübten Tätigkeit in die Tarifgruppen eingruppiert und mit 13 Monatsgehältern p.a. entlohnt. Ergänzend findet die Betriebsvereinbarung (BV) Gehalt Anwendung. Diese beinhalten im Wesentlichen Konkretisierungen zur Anwendung der tarifvertraglichen Regelungen.

Im außertariflichen Bereich wird zwischen vier Vergütungsstufen (sog. Verantwortungsstufen (VS)) mit zugehörigen Gehaltsbandbreiten unterschieden, denen die Planstellen entsprechend den Anforderungen der Funktion zugeordnet sind. Hierzu erfolgt eine Bewertung entsprechend der STRATA-Methodik durch ein Gremium unter Beteiligung des Betriebsrats. Über die Gehaltsbandbreiten wird die Sollvergütung der jeweiligen Funktion bei voller Funktionsausfüllung definiert. Jede Gehaltsbandbreite wird durch eine Ober- und eine Untergrenze definiert. Die Untergrenze der folgenden Verantwortungsstufe liegt jeweils unter der Obergrenze der niedrigeren Verantwortungsstufe, so dass sich eine Überlappung ergibt. Die Gehaltsbandbreiten werden tarifynamisch angepasst.

Die fixe Vergütung umfasst des Weiteren die geldwerten Vorteile aus der Gestellung von Dienstwagen zur dienstlichen und privaten Nutzung bzw. der gewährten Car Allowance.

Das inländische Vergütungssystem ist nicht auf die Vergütungsstrukturen der Mitarbeiter der Niederlassung London sowie der Repräsentanzen im Ausland anwendbar. Die Vergütungshöhe in den ausländischen Standorten richtet sich nach dem jeweiligen Gehaltsgefüge und wird auf Basis der Vergleiche mit Wettbewerbsbanken getroffen.

3.2 Variable Vergütung

Grundlage der Bonussystematik sind die in der Deutschen Hypo geschlossenen Betriebsvereinbarungen Bonus sowie Jahresgespräch. Über die im Inland sowie im Ausland implementierte Zielvereinbarung werden die Ergebnisse der Jahresplanung in einem geordneten hierarchischen Verfahren an die einzelnen Mitarbeiter der Bank transportiert. Die Ergebnisse der Mitarbeiterbeurteilung und der ggf.- durchgeführten Zielerreichung werden in eine Leistungskennzahl transformiert.

Das Verfahren zur Ermittlung und Festsetzung der variablen Vergütung erfolgt in einem mehrstufigen Prozess: Zunächst legt der Vorstand unter Berücksichtigung von § 7 InstitutsVergV das Gesamtbankbonusvolumen mittels einer mehrstufigen Systematik

unter Berücksichtigung gewisser Risikokriterien fest. Das Gesamtbankbonusvolumen wird im Anschluss anteilig nach der Summe der jeweiligen Richtboni entsprechend der in den jeweiligen Vorstandsressorts gebündelten Bereiche auf die Ressorts verteilt. Davon werden jeweils 80% als Unternehmenserfolgs- bzw. Leistungsbonusvolumen und 20% als Individualbonusvolumen zur Verfügung gestellt. Die Höhe des anhand des individuellen Richtbonusprozentsatzes ermittelten Unternehmenserfolgs- bzw. Leistungsbonus bestimmt sich jeweils nach dem Erreichungsgrad der individuellen Leistungspunktzahl und kann dementsprechend auch Null betragen. Darüber hinaus wird anhand von Risikokriterien überprüft, ob der Betrag vollständig ausgezahlt werden kann, ggf. gekürzt oder vollständig gestrichen werden muss.

Die Obergrenze der variablen Vergütung beträgt 100% der fixen Vergütung. Aufgrund der neuen Anforderungen des § 9 Abs. 2 InstitutsVergV wurde für die Mitarbeiter in den Kontrolleinheiten die Obergrenzen dergestalt festgelegt, dass der Gesamtbonus eines Geschäftsjahres 1/3 der Gesamtvergütung nicht übersteigen darf.

Die von der Deutschen Hypo gewährte variable Vergütung ist kein fester Bestandteil des Jahresgehaltes, sondern eine zusätzliche, freiwillige Leistung der Bank, mit der die Mitarbeiter am Erfolg der Bank beteiligt werden. Auf die Bereitstellung eines Gesamtbankbonusvolumens und die Zahlung eines Bonus besteht kein Rechtsanspruch, sofern aus erfolgsbedingten Gründen kein Gesamtbankbonusvolumen zu bilden ist.

Das auf die im Ausland tätigen Mitarbeiter entfallende Bonusvolumen wird vom Vorstand festgelegt. Die Verteilung auf die Mitarbeiter wird unter Beachtung der individuellen Leistung vorgenommen. Die Obergrenze für das Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung beträgt für die im Ausland tätigen Mitarbeiter ebenfalls 100% der fixen Vergütung.

Für das Geschäftsjahr 2018 hat der Vorstand entschieden, kein Bonusvolumen bereitzustellen.

3.3 Nebenleistungen

Neben der fixen und variablen Vergütung gewährt die Deutsche Hypo ihren Mitarbeitern im In- und Ausland weitere am jeweiligen Standort marktübliche Neben- und Sozialleistungen, z.B. betriebliche Altersversorgung, Dienstwagen, etc.. Es handelt sich dabei um ermessungsunabhängige Regelungen, die auf bankweiten Betriebsvereinbarungen oder Richtlinien beruhen und deshalb keine Anreize zum Eingehen unangemessener Risiken darstellen.

4 Besonderheiten des Vergütungssystems für Risk Taker

Die Deutsche Hypo hat für das Geschäftsjahr 2018 zur Erfüllung der besonderen Anforderungen der InstitutsVergV diejenigen Mitarbeiter identifiziert, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Bank haben (nachstehend als „Risk Taker“ bezeichnet). Die Identifikation der Risk Taker erfolgte auf Basis der in den RTS (Regulatory Technical Standards on criteria to identify categories of staff whose professional activities have a material impact on an institution's risk profile under Article 94(2) of Directive 2013/36/EU der EBA) vorgegebenen Kriterien. Die Kriterien fanden auf alle Mitarbeiter der Bank inkl. der Niederlassung London und der ausländischen Repräsentanzen Anwendung.

In einem zweistufigen Verfahren wurden zunächst alle Mitarbeiter, auf die mindestens eines der qualitativen oder quantitativen Kriterien zutrifft, als Risk Taker identifiziert. In einem zweiten Schritt wurde für die Mitarbeiter, die ausschließlich aufgrund des quantitativen Kriteriums gem. Artikel 4 Nr. 1c (Gesamtvergütung ist größer oder gleich der Vergütung eines auf Basis ausgewählter Kriterien identifizierten Risk Takers) als Risk Taker zu identifizieren waren, von der Möglichkeit zur Führung eines Gegenbeweises Gebrauch gemacht. Dies erfolgte auf Basis eines ergänzenden, auf qualitativen und quantitativen Kriterien beruhenden Sco-ringmodells.

Die Deutsche Hypo hat für das Berichtsjahr 68 Personen* als Risk Taker identifiziert, davon 2 Vorstandsmitglieder sowie 4 Mitarbeiter, die im Rahmen von Auslagerungsvereinbarungen in einem gruppenangehörigen Institut identifiziert wurden (Stand: 31.12.2018).

Die Deutsche Hypo hat kein eigenständiges Vergütungssystem für Risk Taker etabliert. Für die variable Vergütung der Risk Taker galten im Geschäftsjahr 2018 jedoch die besonderen regulatorischen Vorgaben der InstitutsVergV.

Die Gesamtvergütung der Risk Taker setzte sich im Berichtsjahr wie bei allen übrigen Mitarbeitern aus der fixen und der variablen Vergütung zusammen (siehe Punkt 3). Im Geschäftsjahr 2018 wurden die Risk Taker der Deutschen Hypo bis auf drei übertariflich vergütet.

* inkl. 2 Mitarbeiter als Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat

4.1 Variable Vergütung für Risk Taker

Für sämtliche inländischen Mitarbeiter ist ein einheitliches Bonussystem in einer Betriebsvereinbarung geregelt, welche somit auch für Risk Taker gilt.

Grundlage für die Ermittlung des Leistungsbonus aller Risk Taker ist neben dem Bankerfolg und dem Erfolgsbeitrag der Organisationseinheit, der individuelle Erfolgsbeitrag. Zusätzlich werden bei der Auszahlung der gestreckten Anteile Risikokriterien berücksichtigt. Für die Ermittlung des individuellen Erfolgsbeitrags sind die Ergebnisse der jeweiligen Zielvereinbarung und Mitarbeiterbeurteilung ausschlaggebend. Aufgrund der Größe der Deutschen Hypo wird der Erfolgsbeitrag der jeweiligen Organisationseinheit über ein verbindliches Ziel abgedeckt. Aus der individuellen Zielerreichung und der Leistungsbeurteilung ergibt sich eine individuelle Leistungspunktzahl.

Darüber hinaus wird beurteilt, ob ein sitten- oder pflichtwidriges Verhalten des Risk Takers, welches zu einer Reduzierung der variablen Vergütung führen muss, vorlag.

4.2 Verzögerte Auszahlung der variablen Vergütung

Die variable Vergütung wird in der Deutschen Hypo ausschließlich in Barzahlungen gewährt. Weitere Instrumente, wie z.B. Aktien, werden nicht genutzt.

Eine variable Vergütung von mehr als 50.000 € wird für Risk Taker, die nicht direkt an den Vorstand berichten, in einen sogenannten Baranteil von 60 Prozent und einen Deferral-Anteil in Höhe von 40 Prozent aufgeteilt, der über drei Jahre gestreckt ausgezahlt wird. Bei Risk Takern, die direkt an den Vorstand berichten, wird die variable Vergütung bei einem Deferral-Anteil von 60 Prozent über fünf Jahre gestreckt ausgezahlt. Die Deutsche Hypo hat den Schwellenwert für eine besonders hohe variable Vergütung (vgl. § 20 Abs. 3 InstitutsVergV) auf 100.000 € festgelegt.

Die Hälfte des Baranteils sowie der gestreckten Anteile der variablen Vergütung werden mit einer einjährigen Haltefrist belegt und sind an die nachhaltige Wertentwicklung der Deutschen Hypo geknüpft. Als Bezugsgröße für die nachhaltige Wertentwicklung wird eine am Eigenkapital der Bank (nach HGB – Handelsgesetzbuch) orientierte Substanzwertbetrachtung herangezogen. Liegt der Substanzwert am Ende der jeweiligen Haltefrist unterhalb eines festgelegten Schwellenwerts, ermäßigt sich der auszuzahlende Betrag.

Vor Festlegung der jeweiligen Auszahlungsbeträge des zu streckenden Anteils wird im Rahmen eines Backtestings geprüft, ob die ursprüngliche Ermittlung des Bonus gemäß § 20 InstitutsVergV auch rückblickend noch zutreffend erscheint. Bei einer negativen Abweichung des Prüfungsergebnisses ist der zurückbehaltene Anteil des Bonus zu reduzieren oder gänzlich zu streichen. Unabhängig vom Backtestingergebnis werden die

zurückbehaltenen Anteile der variablen Vergütung gänzlich gestrichen, wenn die Anforderungen zur Festsetzung des Gesamtbetrages der variablen Vergütung nicht erfüllt werden. Weiterhin sieht das Vergütungssystem in der Deutschen Hypo eine Clawbacksystematik vor, nach der bereits ausgezahlte Anteile der variablen Vergütung unter bestimmten Bedingungen zurückgefordert werden können.

5 Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder

Die Vorstandsvergütung setzt sich aus einem Jahresfestgehalt und einer variablen Vergütung zusammen. Zusätzlich zur fixen und variablen Vergütung gewährt die Deutsche Hypo ihren Vorstandsmitgliedern weitere marktübliche Nebenleistungen (z.B. betriebliche Altersversorgung, Dienstwagen) die keine Anreize zum eingehen unangemessener Risiken begründen. Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder der Deutschen Hypo hat eine angemessene Höhe.

Für den Vorstand findet eine kennzahlenbasierte Bemessungs- und Auszahlungssystematik für die variable Vergütung Anwendung. Auf Grundlage der Planung für die Bank legt der Aufsichtsrat Planziele für die Bemessung der variablen Vergütung fest und entscheidet über die Höhe der variablen Vergütung nach Maßgabe der Zielvorgaben und der erreichten Ergebnisse. Diese spiegeln den nachhaltigen Gesamtbankerfolg der Bank, des Konzerns sowie den individuellen Erfolgsbeitrag des Vorstandsmitglieds unter Berücksichtigung der eingegangenen Risiken wider. In der Zielvorgabe wird auch die Gewichtung der Planziele untereinander bestimmt. Der individuelle Erfolgsbeitrag eines Vorstandsmitglieds (Gewichtung 35 Prozent) wird anhand der Erreichung von vereinbarten Zielen bestimmt. Der Erfolg des NORD/LB Konzerns (Gewichtung 15 Prozent) wird auf Basis der gewichteten Deckungsbeiträge der letzten drei Jahre des Konzerns nach IFRS des vorangegangenen Geschäftsjahres ermittelt. Zur Ermittlung des Institutserfolgs der Deutschen Hypo (Gewichtung 50 Prozent) werden zu je einem Drittel Jahresüberschuss vor Steuern und Ergebnisabführung der letzten drei Jahre, CIR oder absolute Kosten sowie RWA-Produktivität herangezogen. Die Höhe der variablen Vergütung der Vorstandsmitglieder ist bis maximal 42 % der fixen Vergütung begrenzt.

Die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder wird vom Aufsichtsrat entsprechend § 7 InstitutsVergV festgesetzt. Die variable Vergütung wird ausschließlich in Barzahlungen gewährt. Weitere Instrumente, wie z.B. Aktien werden nicht genutzt. Die Auszahlung der variablen Vergütung erfolgt analog der Risk Taker, die direkt an den Vorstand berichten.

6 Offenlegung der Vergütungsdaten

Nachfolgend werden die quantitativen Angaben zu den Vergütungen gem. § 16 InstitutsVergV in Verbindung mit Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 dargestellt.

Zusammengefasste quantitative Angaben zu den Vergütungen, aufgeschlüsselt nach Geschäftsbereichen (Beschäftigte zum 31.12.2018)									
Informationen zur Vergütung nach § 16 Abs. 1 Nr. 3 InstitutsVergV:									
Geschäftsjahr 2018 in Mio. EUR (sofern nicht anders angegeben)	Aufsichtsrat	Vorstand	Investment- banking	Retail Banking	Corporates	Unternehmens- funktionen	Unabhängige Kontroll- funktionen	Sonstige Geschäfts- bereiche	Gesamt
Mitglieder nach Köpfen	6	2	-	-	-	-	-	-	8
Gesamtanzahl der Mitarbeiter nach Köpfen	-	-	9	-	139	247	29	4	428
Gesamtanzahl der Mitarbeiter nach FTE	-	2	9	-	133	228	28	4	404
Gesamte Vergütung	120.000,0	936.690,1	835.037,1	-	12.449.263,0	18.078.914,8	2.400.805,0	92.007,5	34.912.717,5
<i>davon gesamte fixe Vergütung</i>	120.000,0	936.690,1	835.037,1	-	12.449.263,0	18.073.914,8	2.400.805,0	92.007,5	34.907.717,5
<i>davon gesamte variable Vergütung</i>	-	-	-	-	-	5.000,0	-	-	5.000,0
<i>davon Bonus</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>davon Abfindungen</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Die Tabelle enthält Rundungsdifferenzen. Zur Wahrung des Wesentlichkeits-, Schutz- und Vertraulichkeitsgrundsatzes gem. § 26 a Kreditwesengesetz erfolgt der Ausweis bei Bedarf in aggregierter Form.

Zusammengefasste quantitative Angaben zu den Vergütungen, aufgeschlüsselt nach Geschäftsleitung und Mitarbeitern, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts hat, aus denen Folgendes hervorgeht:

Zusammengefasste quantitative Angaben zu den Vergütungen, aufgeschlüsselt nach Geschäftsbereichen (Beschäftigte zum 31.12.2018)									
Informationen zur Vergütung der Risikoträger nach Art. 450 Abs. 1 lit. h CRR:									
Geschäftsjahr 2018 in Mio. EUR (sofern nicht anders angegeben)	Aufsichtsrat	Vorstand	Investment- banking	Retail Banking	Corporates	Unternehmens- funktionen	Unabhängige Kontroll- funktionen	Sonstige Geschäfts- bereiche	Gesamt
Anzahl Risikoträger (nach Köpfen)	6	2	2	-	29	28	5	-	72
Anzahl Risikoträger (nach FTE)	6	2	2	-	28	28	5	-	71
davon: Anzahl der Risikoträger, die der nachgelagerten Führungsebene angehören (nach FTE)	-	-	1	-	5	10	3	-	19
Gesamte fixe Vergütung für das Jahr 2018	120.000,0	936.690,1	275.579,1	-	3.436.438,2	3.163.809,3	814.121,6	-	8.746.638
davon: fix in Barmitteln/ Sachleistungen/Zuführung zur Altersversorgung/ geldwerten Vorteilen	120.000,0	936.690,1	275.579,1	-	3.436.438,2	3.163.809,3	814.121,6	-	8.746.638
davon: fix in Instrumenten des harten Kernkapitals/ Ergänzungskapitals/ sonstigen Instrumenten	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Gesamte variable Vergütung für das Jahr 2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-
davon: variabel in Barmitteln/ Sachleistungen/Zuführung zur Altersversorgung/ geldwerten Vorteilen	-	-	-	-	-	-	-	-	-
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 2018, die zurückbehalten wird	-	-	-	-	-	-	-	-	-
davon: zurückbehaltene variable Vergütung für das Jahr N in Barmitteln/ Sachleistungen/Zuführung zur Altersversorgung/ geldwerten Vorteilen	-	-	-	-	-	-	-	-	-
davon: zurückbehaltene variable Vergütung für das Jahr 2018 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 2018 in Instrumenten gemäß § 20 Abs. 5 S. 1 Nr. 2 InstitutsVergV	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Zusätzliche Informationen zur variablen Vergütung	-	-	-	-	-	-	-	-	-
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 2018 noch ausstehenden variablen Vergütung, die in den Vorjahren zurückbehalten wurde	-	245.700	19.800	-	396.510	-	-	-	662.010
davon im Jahr 2018 erdient	-	66.675	9.900	-	141.236	-	-	-	217.811
wiedermum davon zur Auszahlung gekommen	-	33.338	4.950	-	70.617	-	-	-	108.905
davon im Jahr 2018 noch nicht erdient, d.h. zum Ende des Jahres 2018 weiterhin zurückbehalten	-	179.025	9.900	-	254.273	-	-	-	443.198
Gesamtbetrag der expliziten Risikoadjustierung (Malus gemäß § 20 Abs. 4 Nr. 3 InstitutsVergV und Rückforderungen gemäß § 20 Abs. 6 InstitutsVergV), die im Jahr 2018 auf die zuvor gewährte Vergütung angewandt wurde	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Art. 450 Abs. 1 lit. h Unterabs. (v) CRR zu den Neueinstellungsprämien gemäß § 5 Abs. 5 InstitutsVergV									
Anzahl der Begünstigten einer garantierten variablen Vergütung (Neueinstellungsprämien) gemäß § 5 Abs. 5 InstitutsVergV (nach Köpfen/FTE)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Gesamtbetrag der garantierten variablen Vergütungen (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 2018 gewährten Abfindungen	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Anzahl der Begünstigten der im Jahr 2018 gewährten Abfindungen (nach Köpfen/FTE)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Höchste im Jahr 2018 an eine Einzelperson gewährte Abfindung	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Gesamtbetrag der im Jahr 2018 gezahlten Abfindungen	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Anzahl der Begünstigten der im Jahr 2018 gezahlten Abfindungen (nach Köpfen/FTE)	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Die Tabelle enthält Rundungsdifferenzen. Zur Wahrung des Wesentlichkeits-, Schutz- und Vertraulichkeitsgrundsatzes gem. § 26 a Kreditwesengesetz erfolgt der Ausweis bei Bedarf in aggregierter Form.

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:

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:	
Geschäftsjahr 2018	Anzahl der Beschäftigten
Anzahl der Personen deren Vergütungen sich auf	
1 Mio. EUR -1,5 Mio. EUR	0
1,5 Mio. EUR – 2 Mio. EUR	0
2 Mio. EUR und mehr	0
beläuft.	
Die Tabelle enthält Rundungsdifferenzen. Zur Wahrung des Wesentlichkeits-, Schutz- und Vertraulichkeitsgrundsatzes	
gem. § 26 a Kreditwesengesetz erfolgt der Ausweis bei Bedarf in aggregierter Form.	