

## **Offenlegung**

**gemäß § 16 der Verordnung über die  
aufsichtsrechtlichen Anforderungen an  
Vergütungssysteme von Instituten  
(Institutsvergütungsverordnung)  
für das Jahr 2015**

## 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>5</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 Finanzdienstleistung hat der dwpbank mit Anhörungsschreiben vom 29.04.2016 mitgeteilt, dass sie die dwpbank als „potenziell systemgefährdendes Institut“ im Sinne des Sanierungs- und Abwicklungsgesetz (SAG) einstufen wird. 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 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 Human Resources, als Vergütungsbeauftragte und Susanne Viebach, Leiterin Risikomanagement/Finanzen, 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 ab 2016 turnusmäßig in seiner Sitzung im 2. 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 den Sitzungen des Aufsichtsrates vom 18.09.2014, 26.11.2014 und 28.09.2015 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 wurden diese rückwirkend ab 2014, für Risk Taker ab 2015 umgesetzt. Anpassungen für die Vergütungssysteme für außertarifliche Angestellte sind für 2016 geplant.

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.

### **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 31.05.2016 erfolgte eine Überprüfung.

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 wurden in 2015 neben dem Vorstand 18 Mitarbeiter als Risk Taker eingestuft.

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

## 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 2015 gemäß den Anforderungen der EBA Guidelines (EBA/GL/2014/8) offengelegt.

<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): 2015								
	MB Su- pervisory Function <sup>1</sup>	MB Ma- nagement Function <sup>2</sup>	Invest- ment Banking <sup>3</sup>	Retail Banking <sup>4</sup>	Asset Manage- ment <sup>5</sup>	Corporate Functions <sup>6</sup>	Independ- ent Con- trol Fun- ctions <sup>7</sup>	All Other <sup>8</sup>
Number of members (Headcount)		2						
Total number of staff in FTE <sup>9</sup>						255,9	55,7	901,6
Total net profit in Year 2015 (in Eur) <sup>10</sup>	11,1 Mio.							
Total remuneration (in Eur) <sup>11</sup>		1,16 Mio.				27,4 Mio.	4,7 Mio.	64,1 Mio.
Of which: variable remuneration (in Eur) <sup>12</sup>		0,28 Mio.				3,4 Mio.	0,8 Mio.	7,3 Mio.

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. (Anzahl Vorstände und Vorstandsvergütung gesamt)

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. (In der dwpbank: Vorstandsstab und Recht, Change Transaktions- und Depotservice, Change Management, Strategische Geschäftsentwicklung, Architektur, Human Resources)

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. (In der dwpbank: Risikomanagement/ Finanzen, Compliance, Revision)

Footnote 8: Staff which cannot be mapped into one of the other business areas, please provide the business area concerned in the footnote. (In der dwpbank: Transaktions-, und Depotservice, Korrespondenzbankenbetreuung, Produktionssteuerung, Anwendungs- und Providermanagement, Kundenmanagement, Servicemanagement)

Footnote 9: The numbers of staff should be expressed in full time equivalents (FTEs) and be based on year-end numbers. (Besetzte Stellen in VAK am 31.12.2015)

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. (Fixvergütung gezahlt in 2015, inklusive einzelvertragliche Pensionszusagen, sofern diese nicht unternehmensweit gewährt werden / inklusive weitere Benefits (inkl. konkreter Aufstufung, was einbezogen ist: Dienstwagen, Mietkostenzuschuss etc.), variable Vergütung gewährt für 2015, unabhängig davon, zu welchem Zeitpunkt die variable Vergütung ausgezahlt wird)

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)</b>				
<b>Annex 2 - Information on the remuneration of "IDENTIFIED STAFF"<sup>1</sup></b>				
Name of Institution/Group: Deutsche WertpapierService Bank AG				
Performance year for which the remuneration is awarded (Year N): 2015				
	MB Manage- ment Function <sup>2</sup>	Corporate Functions <sup>6</sup>	Independent Control Funtions <sup>7</sup>	All Other <sup>8</sup>
Members (Headcount) <sup>9</sup>	2	7	3	8
Number of Identified staff in FTE <sup>10</sup>		7	3	8
Number of Identified staff in senior management positions <sup>11</sup>		7	3	8
Total fixed remuneration (in Eur) <sup>12</sup>	883.270	983.779	423.334	1.193.816
Of which: fixed in cash	883.270	983.779	423.334	1.193.816
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>	278.344	208.825	105.113	345.100
Of which: variable in cash	278.344	208.825	105.113	345.100
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>	222.675	0	0	0
Of which: deferred variable in cash in year N	222.675	0	0	0
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>	148.213	0	0	0
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 <sup>21</sup>	0	1		
Total amount of severance payments paid in year N (in Eur)	0	37.500		
Article 450 h(v) - Highest severance payment to a single person (in Eur)	0	37.500		
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 revoked annually (in Eur)	0			

Fußnote 1: Risk Taker inkl. Vorstand

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. (Anzahl Vorstände und Vorstandsvergütung gesamt)

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

Footnote 10: Staff whose professional activities have a material impact on the institutions risk profile according to Article 92(2) of Directive 2013/36/EU (identified staff); year-end numbers (Besetzte Stellen in VAK der Risk Taker am Jahresende)

Footnote 11: Senior management as defined by point 9 of Article 3(1) of Directive 2013/26/EU; year-end numbers (Besetzte Stellen in VAK der Risk Taker mit hoher Führungsposition)

Footnote 12: Fixed remuneration includes payments, proportionate regular (non-discretionary) pension contributions, or benefits (where they are without consideration of any performance criteria). (Fixvergütung gezahlt in 2015, inklusive Dienstwagen und Mietkostenzuschüsse)

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. (Variable Vergütung gewährt für 2015, unabhängig davon, zu welchem Zeitpunkt die variable Vergütung ausgezahlt wird)

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. (Für das entsprechende Jahr gewährter Bonusanteil, der verzögert ausgezahlt wird)

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. (Zurückbehaltene, nicht erdiente Bonusanteile aus den Vorjahren, die noch verfallen können)

Footnote 18: Explicit ex post performance adjustment in accordance with Article 94(1)(n) of Directive 2013/36/EU. (Beträge der zurückbehaltenen Vergütung aus den Vorjahren, die während des Geschäftsjahres gekürzt wurden)

Footnote 19: Guaranteed variable remuneration in accordance with Article 94(1)(d) of Directive 2013/36/EU. (Während des Geschäftsjahres gezahlte Neueinstellungsprämien, sonstige garantierte variable Vergütung)

Footnote 20: As defined under Article 3(53) of Directive 2013/36/EU. (Freiwillige Altersversorgungsleistungen im Rahmen eines variablen Vergütungspaketes)

Fußnote 21: Während des Geschäftsjahres gezahlte Neueinstellungsprämien oder Abfindungen sowie Zahl der Begünstigten

<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): 2015	
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'.