

# Bericht

## über die Angemessenheit der Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Postbank Gruppe im Jahr 2013

(gemäß § 16 Abs.1 InstitutsVergV vom 16.12.2013 i.V.m. Artikel 450 Verordnung (EU) 575/2013 vom 26.06.2013)

1	Vergütungsbericht.....	2
2	Vergütungskontrolleinheiten.....	2
2.1	Vergütungsausschuss .....	2
2.1.1	Aufgaben.....	2
2.1.2	Organisation / Mitglieder .....	3
2.2	Vergütungskontrollausschuss.....	3
2.3	Vergütungsbeauftragter .....	4
3	Darstellung der Vergütungssysteme der Deutsche Postbank AG .....	4
3.1	Vergütungssystem der Geschäftsleiter und Risk Taker i.S.d. § 18 InstitutsVergV .....	5
3.2	Vergütungssystem der leitenden Angestellten und Organmitglieder, die nicht unter die besonderen Vorgaben der InstitutsVergV fallen.....	7
3.3	Vergütungssysteme der nicht leitenden Arbeitnehmer .....	7
4	Darstellung der Vergütungssysteme der BHW Bausparkasse AG .....	8
5	Darstellung der Vergütungssysteme der Postbank Factoring GmbH .....	9
6	Darstellung der Vergütungssysteme der Postbank Leasing GmbH.....	9
7	Offenlegung gemäß § 16 Absatz 1 InstitutsVergV i.V.m. Artikel 450 Buchstabe g der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 .....	10
8	Offenlegung gemäß § 16 Absatz 1 InstitutsVergV i.V.m. Artikel 450 Buchstabe h der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 .....	11
9	Personen mit einer Gesamtvergütung von 1 Mio. € oder mehr (gemäß Artikel 450 Buchstabe i der Verordnung (EU) Nr. 575/2013) .....	12

## **1 Vergütungsbericht**

Entsprechend der gesetzlichen und regulatorischen Vorgaben veröffentlicht die Deutsche Postbank AG für sich und ihre Tochterunternehmen gruppenweit gemäß § 27 Abs. 5 InstitutsVergV und Artikel 13 Abs. 1 Verordnung (EU) Nr. 575/2013 den folgenden Vergütungsbericht unter Beachtung der Vorgaben des Artikel 450 Verordnung (EU) Nr. 575/2013 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Juni 2013 über Aufsichtsanforderungen an Kreditinstitute und Wertpapierfirmen.

Die BHW Bausparkasse AG, die Postbank Factoring GmbH und die Postbank Leasing GmbH werden von diesem gruppenweiten Bericht ausdrücklich erfasst und erstellen für das Jahr 2013 keinen eigenen Vergütungsbericht nach § 16 InstitutsVergV. Die BHW Bausparkasse AG ist im Berichtsjahr 2013 gemäß der vorgenommenen Risikoanalyse gem. § 1 Abs. 2 InstitutsVergV a.F. kein bedeutendes Institut. Dem entsprechend findet die Offenlegungsvorschrift gem. § 8 InstitutsVergV a.F. keine Anwendung. Ab Inkrafttreten der Neuregelung der InstitutsVergV vom 16.12.2013 und damit für das Berichtsjahr 2014 unterfällt die BHW Bausparkasse der Legaldefinition des § 17 Abs. 4 InstitutsVergV.

## **2 Vergütungskontrolleinheiten**

Im Zuge des Inkrafttretens der neuen Fassung der InstitutsVergütungsverordnung vom 16.12.2013 haben sich die für die Vergütungskontrolle zuständigen Einheiten geändert. Der Vergütungsausschuss i.S.d. § 6 InstitutsVergV a.F. wurde daher zum Ende des Jahres 2013 aufgelöst. Gleichzeitig wurde im Aufsichtsrat ein Vergütungskontrollausschuss i.S.d. § 15 InstitutsVergV i.V.m. § 25d Absatz 12 KWG eingerichtet und ein Vergütungsbeauftragter sowie ein stellvertretender Vergütungsbeauftragter gemäß § 23 InstitutsVergV durch den Vorstand der Deutsche Postbank AG nach Anhörung des Aufsichtsrats bestellt.

### **2.1 Vergütungsausschuss**

Die Deutsche Postbank AG als übergeordnetes Unternehmen im Sinne der InstitutsVergütungsverordnung hat im Jahr 2010 einen Vergütungsausschuss etabliert, welcher über die Angemessenheit der Vergütungssysteme innerhalb der gesamten Postbank Gruppe wacht und den Vorstand der Deutsche Postbank AG in Fragen der Vergütung berät. Somit entsprach die Deutsche Postbank AG den Vorgaben der InstitutsVergV in Ihrer alten Fassung und den entsprechenden europäischen Regelungen.

#### **2.1.1 Aufgaben**

Der Vergütungsausschuss übte seine Aufgaben nach Maßgabe der gesetzlichen und regulatorischen Bestimmungen aus. Er wurde vom Konzernvorstand der Deutsche Postbank AG eingerichtet und nahm seine Aufgaben auf Gruppenebene für die Postbank Gruppe wahr.

Die Pflichten und Verantwortlichkeiten des Ausschusses waren

- die Überwachung der auf das Geschäftsmodell bezogenen Angemessenheit der Vergütungssysteme im Hinblick auf regulatorische Anforderungen,
- die Überprüfung der Ausrichtung der Vergütungssysteme auf die Erreichung der in den Strategien niedergelegten Ziele der Postbank Gruppe,
- die Verabschiedung des jährlichen Vergütungsberichtes an Vorstand und Aufsichtsrat und
- die Erfüllung des direkten Auskunftsrechtes gegenüber dem Vorsitzenden des Aufsichtsrates.

Der Ausschuss konnte zur Erfüllung seiner Pflichten und Verantwortlichkeiten nach eigenem Ermessen interne oder externe Berater oder Sachverständige konsultieren und hinzuziehen.

### **2.1.2 Organisation / Mitglieder\*\***

Der Ausschuss bestand aus mindestens sieben Mitgliedern, die vom Konzernvorstand der Deutsche Postbank AG benannt wurde oder deren Benennung an das jeweilige Vorstandsressort delegiert wurde. Der Vorsitz des Ausschusses oblag im Ressort Ressourcen dem Bereichsleiter Personalentwicklung, Führungskräfte und Arbeitsbedingungen, Stellvertreter war der Abteilungsleiter Tarif- und Mitbestimmungspolitik, Grundsätze Personal. Weitere Mitglieder waren Vertreter folgender Organisationseinheiten der Gruppe:

- Marktbereich
- Marktfolgebereich
- Financial Markets
- Risikocontrolling
- Controlling
- Compliance

Der Leiter der Revision war beratend beteiligt.

## **2.2 Vergütungskontrollausschuss**

Die Deutsche Postbank AG hat mit Beschluss des Aufsichtsrats vom 17. Dezember 2013 einen Vergütungskontrollausschuss gemäß § 25d Abs. 12 KWG i.V.m. § 25d Abs. 7 KWG eingerichtet. Dieser setzt sich aus vier Mitgliedern des Aufsichtsrats zusammen und hat zum 01. Januar 2014 seine Arbeit aufgenommen. Der Vergütungskontrollausschuss unterstützt den Aufsichtsrat der Deutsche Postbank AG bei der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme für Geschäftsleiter sowie bei der Überwachung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme für Mitarbeiter.

---

\* Wenn in diesem Bericht bezogen auf Personengruppen nur die männliche Form gewählt wurde, so ist dies nicht geschlechtsspezifisch gemeint, sondern geschieht ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit

### **2.3 Vergütungsbeauftragter**

Der Vorstand der Deutsche Postbank AG hat nach Anhörung des Aufsichtsrats im März 2014 den Inhaber der Funktion Bereichsleiter HR Produkte als Vergütungsbeauftragten und den Inhaber der Funktion Bereichsleiter Kreditrisikocontrolling als Stellvertreter benannt. Der Vergütungsbeauftragte hat seine Aufgaben gemäß § 23 InstitutsVergV bereits aufgenommen.

Zur Unterstützung des Vergütungsbeauftragten wurde eine zusätzliche Stelle eingerichtet. Die Stelle wird nach einer entsprechenden Stellenausschreibung zum 01.08.2014 besetzt.

## **3 Darstellung der Vergütungssysteme der Deutsche Postbank AG**

Die Vergütungssysteme und Vergütungspraktiken werden ständig auf ihre Angemessenheit und Effizienz und auf Übereinstimmung mit sich ändernden regulatorischen Vorgaben überprüft. Kontinuierlich werden diese Systeme auf die Strategie der Postbank Gruppe ausgerichtet und bei Bedarf angepasst.

Vergütungssysteme sind unserer Ansicht nach Schlüsselfaktoren für eine erfolgreiche Umsetzung der strategischen Ziele der Postbank Gruppe. Daher sind die Vergütungssysteme zentrale personalpolitische Instrumente, die die Management-Agenda unterstützen und die Stärkung der Leistungskultur und des Risikobewusstseins der Mitarbeiter der Postbank Gruppe zum Ziel haben.

Die auf die verschiedenen Mitarbeitergruppen und die unterschiedlichen Rahmenbedingungen und Teilmärkte ausgerichteten Vergütungssysteme basieren auf den folgenden Prinzipien der Vergütung in der Postbank Gruppe:

- Langfristig ausgerichtete Unterstützung der Ziele der Postbank Stakeholder
- Maximierung der Leistung der Mitarbeiter und der Gruppe
- Bindung, Gewinnung und Optimierung der Mitarbeiterpotentiale
- Transparenz der Vergütung und Synchronität mit den Unternehmenszielen
- Erfüllung der regulatorischen Anforderungen
- Ausrichtung der individuellen Vergütung und der Vergütungssysteme auf den nachhaltigen Gesamterfolg der Postbank Gruppe

Die Postbank Gruppe hat zum 1. Januar 2010 die Vergütungssysteme innerhalb der Gruppe - soweit sie nicht auf tarifrechtlichen Vereinbarungen basieren - an die neuen regulatorischen Vorgaben, die durch das Rundschreiben 22/2009 der BaFin vom 21. Dezember 2009 eingeführt wurden, angepasst. Die von den Änderungen im Vergütungssystem betroffenen Dienst- und Anstellungsverträge wurden ebenfalls einvernehmlich zum 1. Januar 2010 an das neue Vergütungssystem gruppenweit angepasst. Bedingt durch die InstitutsVergV hat die Postbank das Vergütungssystem der Geschäftsführer von bedeutenden Instituten und

Mitarbeitern, die einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil haben, weiterentwickelt und rückwirkend angepasst.

Das Inkrafttreten der neuen Fassung der Instituts-Vergütungsverordnung vom 16.12.2013 führte dazu, dass zum Ende des Geschäftsjahres 2013 zusätzliche Aktivitäten in Bezug auf die erneute Anpassung und gesetzeskonforme Weiterentwicklung des Vergütungssystems initiiert worden sind.

Eckpfeiler der Vergütungssysteme sind Anforderungs- und Marktgerechtigkeit, Leistungs- und Erfolgsorientierung sowie Transparenz. Die Vergütung setzt sich zusammen aus einer Grundvergütung, variablen Zusatzvergütungen sowie ergänzenden Leistungen. Die Marktgerechtigkeit der Vergütung wird durch regelmäßige Vergütungsstudien verifiziert.

Die Grundvergütung orientiert sich an den Anforderungen und Verantwortlichkeiten der jeweiligen Position, der damit verbundenen notwendigen Qualifikation und der sich daraus ergebenden marktüblichen Vergütung.

Die variable Vergütung basiert auf der Erreichung individueller Ziele, Ressortziele und Bereichsziele sowie dem Erfolg der Postbank Gruppe. Hierbei wird der langfristige Erfolg der Postbank Gruppe umso stärker betont, je größer die individuelle Verantwortung für diesen Gesamterfolg ist. Insbesondere kommen bei diesem konzernerfolgsabhängigen Anteil Mechanismen zur Anwendung, die diesen Vergütungsbestandteil mit dem Ziel des langfristigen und nachhaltigen Erfolgs der Postbank verknüpfen. Insofern werden sowohl quantitative als auch qualitative Ziele vereinbart.

Die Postbank Vergütungssysteme fördern nachhaltiges unternehmerisches Denken der Mitarbeiter und unterstützen somit konzernweit die Strategie der Postbank Gruppe.

Die Vergütungssysteme und Vergütungspraktiken sind in der Postbank Gruppe einheitlich geregelt um die gruppenweite Unterstützung der Strategie sicherzustellen und den gruppeninternen Wechsel von Mitarbeitern nicht durch konkurrierende Vergütungssysteme zu erschweren.

### **3.1 Vergütungssystem der Geschäftsleiter und Risk Taker i.S.d. § 18 InstitutsVergV**

Das Vergütungssystem der Geschäftsleiter der Postbank, ist grundsätzlich identisch mit dem Vergütungssystem des Postbank Vorstands und entspricht den regulatorischen Vorgaben.

Das Vergütungssystem wurde im Geschäftsjahr 2012 hinsichtlich der Modalitäten der aktienbasierten Vergütungskomponenten, wie im Vergütungsbericht für das Jahr 2012 dargestellt, in zwei wesentlichen Punkten angepasst.

Im Geschäftsjahr 2013 wurden keine Veränderungen am Vergütungssystem vorgenommen. Die bereits aufgenommenen Überlegungen zu den im Geschäftsjahr 2014 geplanten Weiterentwicklungen sind zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieses Berichts noch nicht vollständig abgeschlossen. Insbesondere ist für die im Folgenden beschriebenen Gesamtzeiträume der Langfristkomponente eine Differenzierung nach Führungsebenen in Erwägung beabsichtigt.

Je nach Führungsebene setzt sich die Vergütung dieser Personengruppe aus in der Höhe unterschiedlichen Anteilen der fixen Vergütung (bis zu 65%) und der variablen Vergütung (Orientierungswert bis zu 50%) zusammen.

Die variable Vergütung enthält eine Leistungskomponente (Individualleistung) und eine Ergebniskomponente (Konzernziele). Die Anteile sowie die Ermittlung dieser Komponenten variieren je nach Führungsebene und Geschäftsfeldern zwischen 40% und 60% der variablen Vergütung bei 100% Zielerreichung. Die Individualziele werden dabei aus den Konzernzielen, der Unternehmensstrategie und den Geschäftszielen abgeleitet.

Die variable Vergütung ist aufgeteilt in eine Kurzfristkomponente (40%) und in eine Langfristkomponente (60%). Die Kurzfristkomponente wird - nach Feststellung der Zielerreichung - unmittelbar im Folgejahr zur Hälfte in bar ausgezahlt.

Die zweite Hälfte wird in Phantom Shares der Deutschen Bank AG umgewandelt. Nach Ablauf einer einjährigen Sperrfrist werden die Phantom Shares auf aktueller Kursbasis zurückgewandelt und der sich ergebende Betrag wird ausgezahlt. Während der Sperrfrist anfallende Dividendenausschüttungen werden hierbei berücksichtigt.

Die Langfristkomponente wird nach Feststellung der Zielerreichung über einen Gesamtzeitraum von drei Jahren einbehalten und ratierlich nach wiederholter Überprüfung auf nachhaltigen Erfolg ausgeschüttet. Die Ausschüttung erfolgt auch hier pro Jahrestrenche jeweils zur Hälfte in bar und zur Hälfte in Phantom Shares (nach den gleichen Vorschriften und der gleichen Sperrfrist wie bei Kurzfristkomponenten). Zur Beurteilung des nachhaltigen Erfolgs wird ein Nachhaltigkeitskriterium herangezogen. Dieses bildet die Entwicklung des Erfolgs der Postbank Gruppe ab und ist definiert als das sogenannte adjustierte Ergebnis nach Kapitalkosten (AEK). Die Definition der Kennzahl (AEK) orientiert sich am Konzept des economic-value-added (EVA). Für die jeweilige Vergütungsperiode wird jeweils ein Zielwert festgelegt. Wird dieser erreicht oder übertroffen ist das Nachhaltigkeitskriterium erfüllt, andernfalls wird der entsprechende Anteil der Langfristkomponente ans Ende des Zurückbehaltungszeitraums geschoben. Bei endgültiger Verfehlung des Nachhaltigkeitskriteriums zum Ende des Einbehaltungszeitraums entfällt die Auszahlung der entsprechenden Anteile der Langfristkomponente, andernfalls werden sie ganz oder teilweise ausgezahlt.

Somit sind mindestens 60% der variablen Vergütung abhängig von der nachhaltigen Wertentwicklung der Postbank Gruppe und werden auch über einen angemessenen Zeitraum zurückbehalten. Eine gesamtleistungsabhängige rückwirkende Senkung (bis zu 100%) für noch nicht ausgezahlte Anteile im Falle signifikanter Verstöße - z.B. mit gesellschafts-, arbeits- oder strafrechtlichen Konse-

quenzen oder deutlichen und mehrfachen Verfehlens der Ziele - ist Bestandteil dieses Vergütungssystems.

Soweit Zusatzleistungen gewährt werden, gelten deren Regelungen allgemein und sind nicht ermessensabhängig.

### **3.2 Vergütungssystem der leitenden Angestellten und Organmitglieder, die nicht unter die besonderen Vorgaben der InstitutsVergV fallen**

Das Vergütungssystem der leitenden Angestellten und Organmitglieder der Tochterunternehmen der Postbank Gruppe, die nicht unter die besonderen Vorgaben der InstitutsVergV fallen, leitet sich ebenfalls in Teilen vom Vergütungssystem des Postbank Vorstands ab und entspricht den regulatorischen Vorgaben.

Für diese Gruppe wurden mit Wirkung zum 1. Januar 2010 die Grundzüge des Vergütungssystems angepasst. Je nach Führungsebene setzt sich die Vergütung leitender Angestellter aus in der Höhe unterschiedlichen Anteilen der fixen Vergütung (bis zu 75%) und der variablen Vergütung (Orientierungswert bis zu 50%) zusammen. Auch wird je nach Führungsebene die variable Vergütung aus einer Leistungskomponente (Individuelleistung) und aus einer Ergebniskomponente (Konzernziele) gebildet, deren Anteile und ggf. Ermittlung je nach Führungsebene und Geschäftsfeld unterschiedlich sind (Leistungskomponente zwischen 50 und 70%<sup>1</sup> und Ergebniskomponente zwischen 50 und 30%<sup>1</sup> der variablen Vergütung). Die Individualziele werden dabei ebenfalls aus den Konzernzielen, der Unternehmensstrategie und den Geschäftszielen abgeleitet.

Die Ausprägung der Komponenten im Einzelfall bemisst sich nach dem Grad der Zielerreichung. Die Leistungskomponente wird nach ihrer Feststellung im Folgejahr, die Ergebniskomponente nach ihrer Feststellung und Multiplikation mit einem Nachhaltigkeitsfaktor im dritten Folgejahr ausgezahlt.

Der zur Beurteilung der nachhaltigen Erfolgs verwandte sog. Nachhaltigkeitsfaktor basiert ebenfalls auf der Entwicklung des Erfolgs der Postbank Gruppe, gemessen auf Basis einer zu Beginn der Vergütungsperiode festgelegten definierten Kennzahl (AEK – adjustiertes Ergebnis nach Kapitalkosten) und einer davon abgeleiteten Staffelung. Der Nachhaltigkeitsfaktor kann in dieser Gruppe Werte zwischen 0 und maximal 1,5 erreichen. Die Definition der Kennzahl (AEK) orientiert sich am Konzept des economic-value-added (EVA). Sinkt die Kennzahl im Vergleich zwischen dem Basisjahr und den Folgejahren, kommt es zu einer Minderung der einbehaltenen Vergütung. Bei einem starken Rückgang der Kennzahl in den Folgejahren verfällt die einbehaltene Vergütung komplett.

Soweit Zusatzleistungen gewährt werden, gelten deren Regelungen allgemein und sind nicht ermessensabhängig.

### **3.3 Vergütungssysteme der nicht leitenden Arbeitnehmer**

Die Vergütungssysteme der nicht leitenden Arbeitnehmer folgen den allgemeinen Vergütungsgrundsätzen der Postbank Gruppe und sind an den Erfordernissen der

---

<sup>1</sup> Bei 100% Zielerreichung

unterschiedlichen Geschäftsmodelle der verschiedenen Konzerngesellschaften und den damit verbundenen Strategien ausgerichtet.

Die Jahresgrundvergütung der nicht leitenden Arbeitnehmer ist an den Anforderungen der Position, notwendigen Qualifikationen und Verantwortlichkeiten sowie der marktüblichen Vergütung orientiert. Neben der monatlichen Vergütung kann die Jahresgrundvergütung gesellschaftsspezifisch feste Sonderzahlungen (z.B. Weihnachtsgeld) als jährliche Einmalzahlungen enthalten.

Die variable Vergütung ist auch in allen Funktionen nicht leitender Arbeitnehmer durchgängig angemessen implementiert. Sie besteht aus einer individual- bzw. teamleistungsbezogenen Komponente, die auf der Erreichung individueller Ziele oder der Beurteilung erbrachter Leistungen basiert und / oder dem Erfolg der Postbank Gruppe. Hierbei wird der Anteil der variablen Vergütung im Verhältnis zur Gesamtvergütung und der langfristige Erfolg der Postbank Gruppe umso stärker betont, je größer die individuelle Verantwortung für diesen Gesamterfolg ist. Im Regelfall beträgt der Anteil der variablen Vergütung ca. 5 % bis 40 % (in Vertriebsfunktionen) bezogen auf die Jahresgrundvergütung.

Soweit Zusatzleistungen gewährt werden, gelten deren Regelungen allgemein und sind nicht ermessensabhängig.

Die Vergütungssysteme für nicht leitende Arbeitnehmer sind in den großen Gesellschaften der Postbank Gruppe tarifvertraglich mit den Gewerkschaften bzw. auf Grundlage einer tarifvertraglich vereinbarten Öffnungsklausel mit dem Betriebspartner vereinbart.

## **4 Darstellung der Vergütungssysteme der BHW Bausparkasse AG**

Die Vergütungssysteme und Vergütungspraktiken werden von der Postbank gruppenweit und somit auch für die BHW Gruppe ständig auf ihre Angemessenheit und Effizienz und auf Übereinstimmung mit sich ändernden regulatorischen Vorgaben überprüft. Kontinuierlich werden diese Systeme auf die Strategie der Postbank Gruppe und somit auch der BHW Gruppe ausgerichtet und bei Bedarf angepasst.

Das Vergütungssystem der Geschäftsleiter der BHW Gruppe, ist grundsätzlich identisch mit dem Vergütungssystem des Postbank Vorstands und entspricht den regulatorischen Vorgaben. Das Vergütungssystem für leitende Angestellte und Organmitglieder von Unternehmen der BHW Gruppe, die nicht unter die besonderen Vorgaben der InstitutsVergV fallen, leitet sich wie auch in der Deutsche Postbank AG ebenfalls in Teilen vom Vergütungssystem des Postbank Vorstands ab und entspricht ebenfalls den regulatorischen Vorgaben. Insofern wird hinsichtlich der Vergütungsmodalitäten in der BHW Bausparkasse AG auf die vorhergegangenen Aussagen zu den Vergütungssystemen der Deutsche Postbank AG verwiesen.

Die Vergütungssysteme der nicht leitenden Arbeitnehmer folgen den allgemeinen Vergütungsgrundsätzen der Postbank Gruppe und sind in den bedeutenden Ge-

sellschaften der BHW Gruppe tarifvertraglich mit den Gewerkschaften vereinbart. Die Vergütungssysteme unterscheiden sich von den Vergütungssystemen in der Deutsche Postbank AG insbesondere durch eine veränderte Gewichtung der Leistungs- und Ergebniskomponente der variablen Vergütung.

## **5 Darstellung der Vergütungssysteme der Postbank Factoring GmbH**

Die Vergütungsmodalitäten der leitenden und nicht leitenden Arbeitnehmer der Postbank Factoring GmbH sind in Ermangelung einer einschlägigen kollektivvertragliche Vereinbarung marktgerecht in den jeweiligen Einzelverträgen geregelt. Das Vergütungssystem der leitenden Angestellten und Organmitglieder der Postbank Factoring GmbH ist grundsätzlich identisch mit dem Vergütungssystem der leitenden Angestellten der Deutsche Postbank AG. Auch das Vergütungssystem der nicht leitenden Arbeitnehmer folgt den allgemeinen Vergütungsgrundsätzen der Postbank Gruppe.

## **6 Darstellung der Vergütungssysteme der Postbank Leasing GmbH**

Die Vergütungsmodalitäten der leitenden und nicht leitenden Arbeitnehmer der Postbank Leasing GmbH sind in Ermangelung einer einschlägigen kollektivvertragliche Vereinbarung marktgerecht in den jeweiligen Einzelverträgen geregelt. Das Vergütungssystem der leitenden Angestellten und Organmitglieder der Postbank Leasing GmbH ist grundsätzlich identisch mit dem Vergütungssystem der leitenden Angestellten der Deutsche Postbank AG. Auch das Vergütungssystem der nicht leitenden Arbeitnehmer folgt den allgemeinen Vergütungsgrundsätzen der Postbank Gruppe.

## 7 Offenlegung gemäß § 16 Absatz 1 InstitutsVergV i.V.m. Artikel 450 Buchstabe g der Verordnung (EU) Nr. 575/2013

Da die Postbank Gruppe als Retailinstitut keine gesonderten Geschäftsfelder im Sinne der InstitutsVergV unterhält, wird auf eine Unterteilung verzichtet. Eine weitergehende Unterteilung würde einer Wahrung des Wesentlichkeits-, Schutz- und Vertraulichkeitsgrundsatzes des KWG widersprechen.

für 2013 in Mio. €	Postbank Gruppe insgesamt	davon Deutsche Postbank AG	davon BHW Bausparkasse AG	davon PB Facotring GmbH	davon Postbank Leasing GmbH
Gesamtvergütung	973,6	215,9	23,2	1,5	0,6
davon fixe Vergütung	895,6	177,4	22,0	1,0	0,5
davon variable Vergütung	77,9	38,5	1,3	0,5	0,1

Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung	16.232	2.905	349	12	6
---	--------	-------	-----	----	---

## 8 Offenlegung gemäß § 16 Absatz 1 InstitutsVergV i.V.m. Artikel 450 Buchstabe h der Verordnung (EU) Nr. 575/2013

Da die Postbank Gruppe als Retailinstitut keine gesonderten Geschäftsfelder im Sinne der InstitutsVergV unterhält, wird auf eine Unterteilung verzichtet. Eine weitergehende Unterteilung würde einer Wahrung des Wesentlichkeits-, Schutz- und Vertraulichkeitsgrundsatzes des KWG widersprechen.

für 2013 in T€	Postbank Gruppe insgesamt	davon relevante Mitarbeiter (Risk Taker) und weitere Geschäftsleiter*	davon Geschäftsleiter (nur Postbank Vorstand)
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>18.117</b>	<b>11.608</b>	<b>6.509</b>
Anzahl der Begünstigten (in Personen)	35	29	6
davon fixe Vergütung	9.820	6.382	3.438
davon variable Vergütung	8.297	5.226	3.071
<b>Variable Vergütung</b>	<b>8.297</b>	<b>5.226</b>	<b>3.071</b>
davon in bar	4.149	2.613	1.536
davon in Phantom Shares	4.149	2.613	1.536
<b>Variable Vergütung</b>	<b>8.297</b>	<b>5.226</b>	<b>3.071</b>
davon in Folgejahr ausbezahlt	3.418	2.189	1.229
davon einbehalten	4.880	3.037	1.843
davon erdient	4.880	3.037	1.843
davon nicht erdient	0	0	0
<b>Zahlung bei Aufnahme des Anstellungsverhältnisses</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Anzahl der Begünstigten (in Personen)	0	0	0
<b>Abfindungen</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Anzahl der Begünstigten (in Personen)	0	0	0
davon höchster Betrag	0	0	0

\*Da der ganz überwiegende Teil der begünstigten Personen (32 von 35) bei der Postbank AG beschäftigt ist, wird aus Gründen des Datenschutzes auf eine differenziertere Darstellung verzichtet.

## **9 Personen mit einer Gesamtvergütung von 1 Mio. € oder mehr (gemäß Artikel 450 Buchstabe i der Verordnung (EU) Nr. 575/2013)**

Im Berichtsjahr erhielten fünf Personen Vergütung, die sich auf 1 Mio. € oder mehr belief. In allen fünf Fällen handelte es sich um Vergütungen zwischen 1 Mio. und 1,5 Mio. €.

Bonn, im Juli 2014

Deutsche Postbank AG