

## **Offenlegungsbericht**

### **der Santander Consumer Bank AG für das Geschäftsjahr 2016**

#### **gemäß Art. 450 CRR i. V. m. §16 Abs. 1 und 2 InstitutsVergV**

Die Offenlegungspflichten der Santander Consumer Bank AG richten sich nach Art. 450 CRR i. V. m. §16 Abs. 1 und 2 der Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten (InstitutsVergV). Die geänderten Anforderungen des § 16 des Entwurfs für eine Verordnung zur Änderung der InstitutsVergV vom 19.01.2017 werden ebenfalls erfüllt.

Die Bank ist seit dem 1. Januar 2014 bedeutendes Institut im Sinne des § 17 InstitutsVergV, da die Bilanzsumme im Durchschnitt zu den jeweiligen Stichtagen der letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahre 15 Mrd überschritten hat.

#### **1. Finanzholding-Gruppe**

Zur Finanzholding-Gruppe, deren übergeordnetes Unternehmen die Santander Consumer Bank AG ist, gehörten im Geschäftsjahr 2016 die folgenden Unternehmen, die im aufsichtsrechtlichen Konsolidierungskreis berücksichtigt werden:

- Santander Consumer Bank AG
- Santander Consumer Holding GmbH  
Die Geschäftsleitung und die Mitarbeiter der Santander Consumer Holding GmbH sind Funktionsträger in der Santander Consumer Bank AG und somit Gegenstand der bankweiten Risikoanalyse.
- Santander Consumer Leasing GmbH  
Die Geschäftsleitung und die Funktionen der Santander Consumer Leasing GmbH werden durch Mitarbeiter der Santander Consumer Bank AG wahrgenommen, dieser Personenkreis ist bereits Gegenstand der bankweiten Risikoanalyse.
- PSA Bank Deutschland GmbH (seit dem 01.07.2016)

#### **2. Risk Taker Analyse**

Die Bank hat eine Risikoanalyse gem. § 18 InstitutsVergV zur Identifizierung der Mitarbeiter, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil hat (sog. Risk Taker), vorgenommen. Hierbei sind externe Berater zur Unterstützung hinzugezogen worden. Es sind bankweit 209 Personen identifiziert worden. Auf Ebene der Finanzholding Gruppe hat die Bank 211 Mitarbeiter als Risk Taker identifiziert.

### **3. Vergütungsstrategie**

Die Bank hat am 17. November 2016 eine neue Vergütungsstrategie beschlossen. Diese basiert auf der ebenfalls im November 2016 verabschiedeten Geschäfts- und Risikostrategie der Bank. Als Grundsätze der Vergütungsstrategie hat die SC Bank Folgendes festgelegt:

- Die Vergütungssysteme sollen zur Gewinnung und Bindung von Mitarbeitern beitragen und diese motivieren. Zudem sollen die Vergütungssysteme transparent und für Mitarbeiter im Intranet der Bank zugänglich sein.
- Die Vergütungssysteme sollen die positive Entwicklung der Ertrags- und Ergebnissituation der SC Bank unterstützen.
- Das Eingehen unverhältnismäßig hoher Risiken durch Mitarbeiter der Bank soll vermieden werden. Die Vergütungssysteme sollen die Risikostrategie unterstützen und der Gesamtbetrag der variablen Vergütung soll unter Berücksichtigung der Risikotragfähigkeit festgesetzt werden. Zur Unterstützung der Risikostrategie werden die Vergütungssysteme an die Risikoneigung der Bank angepasst. Die Erreichung der Geschäftsziele erfolgt nur im Rahmen der durch den Vorstand genehmigten Risikotoleranzen.
- Zur Unterstützung der Unternehmensstrategie sollen durch die variable Vergütung Verhaltensanreize gesetzt werden. Dafür hat die SC Bank in der Vergütungsstrategie Bezugsgrößen zur Messung der Zielerreichung festgelegt. Für Wachstumsziele am deutschen Markt sind dies unter anderem der Marktanteil bei Ratenkrediten und die Konsumentenfinanzierung sowie das Konsumentenkreditvolumen in Deutschland.

### **4. Vergütungssysteme**

Die Bank unterscheidet zwischen Vergütungssystemen für Vorstandsmitglieder, für Mitglieder der nachgelagerten Führungsebene und anderen Risk Takern und Mitarbeitern.

Entsprechend dem deutschen Governance Modell ist der Aufsichtsrat für die Vorstandsvergütung zuständig, während der Vorstand die Verantwortung für die Vergütung der Mitarbeiter trägt.

Der Aufsichtsrat der Bank hat einen Vergütungskontrollausschuss mit den gesetzlich festgelegten Aufgaben gem. § 25d Abs. 12 KWG gegründet. Dem Ausschuss gehören insgesamt sechs Vertreter an, jeweils drei Vertreter der Anteilseigner und drei Vertreter der Arbeitnehmer. Der Vergütungskontrollausschuss tagte im Jahr 2016 sechsmal und behandelte hierbei unter anderem das Vergütungssystem der Bank sowie weitere gesetzlich normierte Themen.

Die Bank hat einen Vergütungsbeauftragten und einen stellvertretenden Vergütungsbeauftragten ernannt.

#### **4.1. Vorstand**

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder lehnt sich in wesentlichen Grundzügen an das Vergütungssystem des Santander Konzerns für Executives an und umfasst folgendes Vergütungsbestandteile:

##### **4.1.1. Feste Vergütung / Nicht ermessens- oder bedingungsabhängige Vergütung**

Als feste Vergütung gilt Vergütung im Sinne des § 2 Abs. 1 und 5 InstitutsVergV. Die Vorstandsmitglieder erhalten folgende feste Vergütungsbestandteile.

###### **4.1.1.1. Jahresbruttogrundgehalt**

Das Jahresbruttogrundgehalt wird einzelvertraglich mit jedem Vorstandsmitglied vereinbart.

###### **4.1.1.2. Altersversorgung**

Es existieren verschiedene Altersversorgungssysteme. Die Vorstandsmitglieder nehmen jeweils nur an einem dieser Systeme teil. Ein Teil der Vorstandsmitglieder nimmt an einem Pensionsplan (Altersversorgungsregelung im Sinne des § 2 Abs. 1 S. 2 InstitutsVergV) teil. Der Pensionsplan wurde zum 31. März 2001 für Neueintritte geschlossen. Andere Vorstandsmitglieder erhalten einen festen Betrag, den sie zum Aufbau einer eigenen Altersversorgung verwenden können.

###### **4.1.1.3. Sonstige Leistungen der Gesellschaft (Dienstwagen, Versicherung)**

Die Vorstandsmitglieder erhalten einen Dienstwagen, zudem ist für den Personenkreis eine D&O Versicherung (unter Berücksichtigung des § 93 Abs. 2 AktG) abgeschlossen. Des Weiteren besteht für die Vorstandsmitglieder eine Gruppenunfallversicherung.

##### **4.1.2. Variable Vergütung**

Jedes Vorstandsmitglied erhält eine variable Vergütung.

Um die Bonuszahlung für das Geschäftsjahr zu berechnen, wird als Ausgangspunkt und zu Beginn jeden Geschäftsjahres der sog. Base Incentive festgelegt. Die Berechnung des endgültigen Bonus erfolgt nach den festgelegten Vergütungsregeln für den Vorstand der Santander Consumer Bank AG. Die Vergütungsregeln beinhalten die Regelungen über das Zielvereinbarungssystem, die Bewertungssysteme, die Zusammensetzung des Bonuspools und die Auszahlung der variablen Vergütung. Die Vergütungsregeln für den Vorstand werden durch den Aufsichtsrat unter Beachtung der geltenden gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Regelungen und den jeweils gültigen compensation policies des Santander Konzerns festgesetzt.

###### **4.1.2.1. Festlegung eines Basis Bonus**

Zu Beginn eines Geschäftsjahres wird der Basis Bonus (Base Incentive) für das Vorstandsmitglied festgelegt.

###### **4.1.2.2. Festlegung und Vereinbarung von Zielen**

Zu Beginn eines Geschäftsjahres werden durch den Aufsichtsrat mit allen Vorstandsmitgliedern Zielvereinbarungen getroffen. Die Ziele berücksichtigen den Gesamterfolg der Bank, des jeweiligen Ressorts und den individuellen Erfolgsbeitrag jedes einzelnen Vorstandsmitgliedes. Hierbei werden qualitative und quantitative Parameter berücksichtigt. Die Parameter sollen sich an der Strategie der Bank orientieren. Sofern im Rahmen gemeinschaftlicher Ziele für alle Vorstandsmitglieder gleichlaufende

Parameter festgelegt werden, darf nicht die Gefahr eines Interessenskonfliktes für Kontrolleinheiten und von diesen kontrollierten Einheiten gegeben sein.

Es werden auch Ziele mit mehrjähriger Bemessungsgrundlage vereinbart. Diese Ziele haben einen Anteil von 40% an den Gesamtzielen. Im Regelfall sollen diese Ziele mit mehrjähriger Bemessungsgrundlage für alle Vorstandsmitglieder gleich sein. Die Ziele mit mehrjähriger Bemessungsgrundlage werden für einen Drei-Jahres-Zeitraum festgelegt und nach Ablauf dieser drei Jahre gemessen.

#### 4.1.2.3. Zielerreichung

Nach Ablauf des Geschäftsjahres wird die Zielerreichung festgelegt.

#### 4.1.2.4. Bonuspool

Gleichzeitig mit der Zielerreichung wird jährlich ein Bonuspool für die Vorstandsmitglieder festgelegt. Der Bonuspool (Angabe in %) limitiert den finalen Bonus.

Der Ansatz zur Bestimmung des Bonuspools für das Jahr 2016 umfasst folgende vier Komponenten:

a. Quantitative Kennzahlen

Die quantitativen Kennzahlen werden im Verhältnis zu den Jahreszielen einschließlich der Kapital- und Risikoanpassung und unter Berücksichtigung aller vier Kompassquadranten (Kunden, Mitarbeiter, Community, Shareholder) gemessen.

b. Qualitative Bewertung

In den genannten vier Kategorien findet auch eine Bewertung anhand von qualitativer Kriterien statt.

c. Gruppenmultiplikator

Es wird weiter ein Gruppenmultiplikator angewendet, um die Konzernentwicklung auch im Länderergebnis widerzugeben.

d. Außergewöhnliche Anpassungen

Sofern erforderlich kann zum Jahresende eine außergewöhnlichen Anpassung erfolgen, um unerwartete Faktoren abzudecken. Dies können auch Anpassungen aufgrund von Kontrollfehlern, unzureichender aufsichtsrechtlicher Beurteilung oder großen Risikoereignissen sein, die nicht von den qualitativen Bewertungen abgedeckt wurden.

#### 4.1.2.5. Finaler Bonus

Der finale Bonus berechnet sich nach der individuellen Zielerreichung der einzelnen MBO Ziele und dem festgelegten Bonuspool. Der Aufsichtsrat legt den finalen Bonus fest und teilt diesen dem jeweiligen Vorstandsmitglied mit.

#### 4.1.2.6. Auszahlung

Nach Festlegung des finalen Bonus wird dieser entsprechend den Vorgaben des § 20 InstitutsVergV ausbezahlt. Für die Vorstandsmitglieder findet hierbei das System der aufgeschobenen Vergütung Anwendung, welches der gesamte Santander Konzern anwendet. Für die Vorstandsmitglieder werden 60% der variablen Vergütung über einen Zeitraum von drei Jahren gestreckt. Der Zeitraum von drei Jahren spiegelt die durchschnittliche Laufzeit der eingegangenen Risiken im Hinblick auf das grundsätzlich niedrige Risikoprofil der Bank, insbesondere im Konsumentenkreditgeschäft wieder.

Dabei wird von dem gesamten Bonusbetrag dem Vorstandsmitglied 20% sofort als Bonuszahlung (cash) ausbezahlt. Weitere 20% werden dem Vorstandsmitglied in Form von Aktien mit einjähriger Haltefrist

sofort ausbezahlt. Weitere 30% der variablen Vergütung werden zu je einem Drittel mit den Bonusgehaltszahlungen der kommenden drei Jahre ausbezahlt. Die verbliebenen 30% werden dem Vorstandsmitglied in Form von Aktien mit einjähriger Haltefrist ebenso gestreckt über die kommenden drei Jahre ausbezahlt. Diese Aktien werden dem Vorstandsmitglied zu je einem Drittel mit den jeweiligen Bonusgehaltszahlungen der kommenden drei Jahre übertragen. Die aufgeschobenen Beträge werden nach einem Standardindex (1-Jahres-Euribor, Banco de Espana zum Zeitpunkt der jeweiligen Bonuszahlung) verzinst und jährlich mit der variablen Vergütung ausbezahlt. Die Anzahl der eingebuchten Aktien wird auf Basis der aufgeschobenen Summe und des jeweiligen Aktienkurses jährlich bestimmt. Der jeweilige Aktienkurs wird dabei durch ein Gremium des Konzerns festgelegt.

Die Vorstandsmitglieder versichern, dass sie keinerlei Absicherungsmaßnahmen (bspw. Hedging) unternehmen.

#### 4.1.2.7. Bedingungen, Malus Regelung und Clawback Regelung

Die Zahlung der aufgeschobenen Vergütungsbestandteile steht unter dem Vorbehalt, dass die bestimmte durch den Aufsichtsrat festgelegte Voraussetzungen nicht eintreten. Unter keinen Umständen ist ein vorzeitiger Erhalt des aufgeschobenen Betrags möglich. Der Aufsichtsrat hat vor Auszahlung der „Deferral“ Anteile beschlossen, dass für das Geschäftsjahr 2016 keine Malus Kriterien eingetreten sind, die der Auszahlung der aufgeschobenen Vergütungsbestandteile entgegenstehen.

Für die variable Vergütung für das Jahr 2016 wurde für die Vorstandsmitglieder erstmals eine Clawback-Regelung eingeführt.

### **4.2. Risk Taker der nachgelagerten Führungseben**

Für die Mitarbeiter der dem Vorstand nachgelagerten Führungsebene werden die Bonuszusagen und die oben genannten Auszahlungsgrundsätze des Santander Konzerns einzelvertraglich vereinbart. Es sind abweichend zu den o.g. Ausführungen keine Ziele mit mehrjähriger Bemessungsgrundlage festgelegt. Für den Personenkreis, der eine Bonuszahlung von weniger als 50.000 Euro (gem. § 18 Abs. 1 InstitutsVergV) finden die Regelungen zur aufschiebenden Vergütung keine Anwendung.

### **4.3. Risk Taker: sonstige Mitarbeiter**

Für die nachgelagerten Ebenen finden Vergütungssysteme auf Basis betrieblicher Regelungen Anwendungen. Die variable Vergütung der Mitarbeiter ergibt sich in Abhängigkeit von der Tätigkeit aus verschiedenen Bonussystemen. Folgende Kategorien existieren:

#### 4.3.1. Vertriebspositionen mit Führungsverantwortung

Die Bonussysteme für Vertriebspositionen mit Führungsverantwortung sind in Betriebsvereinbarungen geregelt. Die Bonuszahlungen berücksichtigen das Unternehmensziel und die individuelle Leistung (bis zu fünf frei definierbare Einzelziele). Die Bonuszahlungen sind gedeckelt.

#### 4.3.2. MBO System

In den Kontroll- und Supporteinheiten der Bank, welche die Abwicklung aller internen Geschäftsprozesse der Bank übernehmen, werden mit den Mitarbeitern sog. MBO Vereinbarungen mit individuellen Zielvereinbarungen abgeschlossen. Gemäß der Betriebsvereinbarung hierzu werden die Ziele frei mit den

Mitarbeitern vereinbart. Der Vorstand der SCB legt jährlich einen Rahmen für die Ziele fest, innerhalb dessen die Zielvorgaben dann vom Vorgesetzten und dem Mitarbeiter vereinbart werden.

Die Bonuszahlungen sind gedeckelt (120% des Basisbonus). Die Zielerreichung bestimmt sich anhand vorab zu vereinbarenden Ziele.

#### **5. Kriterien / Ziele**

Als mögliche Ziele kommen verschiedene bankweite, ressortbezogene oder individuelle Kriterien in Betracht. Die Ziele werden jährlich neu festgelegt und vom Vorstand auf die Mitarbeiter heruntergebrochen. Wesentliche Kriterien für das Geschäftsjahr 2016 sind u.a.: Ergebnisbezogene und risikogewichtete Ziele (Profit, RoRWA), Teammanagement, Kosteneinsparungen, Einhaltung von Risikokennziffern, Kriterien zur Einhaltung von Compliance Vorgaben und Revisionsergebnisse. Die Zielvereinbarungen enthalten immer zumindest ein qualitatives Kriterium, welches mit mindestens 15% gewichtet ist.

In den Kontrolleinheiten dürfen die Vergütungssysteme nicht der Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten zuwiderlaufen. Dabei darf sich die Höhe der variablen Vergütung von Mitarbeitern aus den Kontrollbereichen und den Mitarbeitern der von Ihnen kontrollierten Organisationseinheiten nicht nach gleichlaufenden Vergütungsparametern bestimmen und gleichzeitig die Gefahr eines Interessenkonfliktes bestehen. Ergebnis- (Gewinn) Komponenten sind daher keine Bestandteile der Vergütungsparameter in den Kontrollbereichen.

#### **6. Obergrenze**

Als Obergrenze für das Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung gilt grundsätzlich gem. § 25a Abs. 5 KWG bankweit ein Verhältnis von 1:1 für alle Vorstandsmitglieder und Mitarbeiter. Für den Vorstandsvorsitzenden und zwei variable Vergütungssysteme wurde durch die Hauptversammlung ein Verhältnis von 1:2 genehmigt.

#### **7. Bonuspoolberechnung**

Die Festsetzung des Bonuspools für die Mitarbeiter erfolgt durch den Vorstand der SCB AG auf Basis der zu erwartenden Bonuszahlungen nach Festlegung der jeweiligen Zielerreichung. Die Festsetzung erfolgt unter Berücksichtigung der Risikotragfähigkeit, der mehrjährige Kapitalplanung sowie der Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung der Bank. Der verfügbare Bonuspool wird vom Vorstand festgestellt.

Mönchengladbach im März 2017

## Offenlegung von Vergütungskennziffern nach Artikel 450 CRR i.V.m. §16 Abs. 2 InstitutsVergV

### Geschäftsjahr 2016

Methodik:

Der Bericht enthält grundsätzlich die für das Geschäftsjahr erdiente Vergütung.

#### 1. Übersicht der Gesamtvergütung aller Mitarbeiter

Die Zahlenangaben in diesem Berichtsteil beinhalten die Mitarbeiter der Santander Consumer Bank AG inkl. der Zweigniederlassung Santander Bank sowie die Mitarbeiter der Santander Consumer Holding GmbH. In den Zahlen ist auch die Vergütung der Geschäftsleitung enthalten.

in Mio. EUR	MARKT- EINHEITEN	KONTROLL- EINHEITEN	SUPPORT- EINHEITEN	GESAMT 2016
<b>Gesamtvergütung 2016</b>	<b>163,0</b>	<b>34,1</b>	<b>32,0</b>	<b>229,1</b>
davon Fixe Vergütung 2016	143,7	32,0	29,4	205,1
davon Variable Vergütung 2016	19,3	2,1	2,6	24,0
<b>Anzahl*) Begünstigte 31.12.2016</b>	<b>2.227</b>	<b>477</b>	<b>497</b>	<b>3.201</b>

\*) FTEs, ohne Auszubildende, Praktikanten, Aushilfen

## 2. Offenlegung von Vergütungskennziffern für den Vorstand

Die Geschäftsleiter erhielten für 2016 folgende Vergütung:

in Mio. EUR	GESAMT 2016
<b>Gesamtvergütung 2016</b>	<b>5,7</b>
davon Fixe Vergütung 2016	<b>3,1</b>
davon Variable Vergütung 2016	<b>2,6</b>
<b>Anzahl Vorstandsmitglieder 31.12.2016</b>	<b>7</b>
<b>Variable Vergütung 2016</b>	<b>2,6</b>
davon Cash 2016	<b>1,3</b>
davon in Form von Aktien 2016 *)	<b>1,3</b>
<b>Zurückbehaltene Variable Vergütung 2016</b>	<b>1,6</b>
davon Cash 2016	<b>0,8</b>
davon in Form von Aktien 2016 *)	<b>0,8</b>
<b>Zurückbehaltene Variable Vergütung (Vorjahre)</b>	<b>1,3</b>
<b>Zurückbehaltene Variable Vergütung, gekürzt</b>	<b>0,0</b>
<b>Zahlungen anlässlich der Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses 2016</b>	<b>0,0</b>
<b>Anzahl Begünstigte 2016</b>	<b>0</b>
<b>Zahlungen anlässlich der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses 2016</b>	<b>0,0</b>
<b>Anzahl Begünstigte 2016</b>	<b>0</b>

\*) mit Haltefrist



### 3. Offenlegung von Vergütungskennziffern für die 1. Berichtsebene unter dem Vorstand

Auf der ersten Berichtsebene unterhalb des Vorstandes (DIRREDS) wurden für die Santander Consumer Bank AG in Deutschland 39 Mitarbeiter identifiziert. Es erfolgten für das Geschäftsjahr 2016 folgende Vergütungen:

in Mio. EUR	MARKT- EINHEITEN	KONTROLL- EINHEITEN	SUPPORT- EINHEITEN	GESAMT 2016
<b>Gesamtvergütung 2016</b>	<b>4,0</b>	<b>2,1</b>	<b>1,5</b>	<b>7,6</b>
davon Fixe Vergütung 2016	2,9	1,7	1,2	5,8
davon Variable Vergütung 2016	1,0	0,4	0,3	1,8
<b>Anzahl Bereichsleiter 31.12.2016</b>	<b>18</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>39</b>
<b>Variable Vergütung 2016</b>	<b>1,0</b>	<b>0,4</b>	<b>0,3</b>	<b>1,8</b>
davon Cash 2016	0,7	0,4	0,3	1,3
davon in Form von Aktien 2016 *)	0,3	0,0	0,0	0,4
<b>Zurückbehaltene Variable Vergütung 2016</b>	<b>0,4</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,5</b>
davon Cash 2016	0,2	0,0	0,0	0,2
davon in Form von Aktien 2016 *)	0,2	0,0	0,0	0,2
<b>Zurückbehaltene Variable Vergütung (Vorjahre)</b>	<b>0,3</b>	<b>0,1</b>	<b>0,0</b>	<b>0,4</b>
<b>Zurückbehaltene Variable Vergütung, gekürzt</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>
<b>Zahlungen anlässlich der Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses 2016</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>
<b>Anzahl Begünstigte 2016</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Zahlungen anlässlich der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses 2016</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>
<b>Anzahl Begünstigte 2016</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

\*) mit Haltefrist

#### 4. Offenlegung von Vergütungskennziffern für Regulated Employees

Auf Grundlage der jährlichen Risk Taker Analyse wurden für die Santander Consumer Bank AG in Deutschland 197 Mitarbeiter als Regulated Employees ermittelt. In der Übersicht der Regulated Employees sind die Geschäftsleiter und die erste Berichtsebene enthalten.

in Mio. EUR	MARKT- EINHEITEN	KONTROLL- EINHEITEN	SUPPORT- EINHEITEN	GESAMT 2016
<b>Gesamtvergütung 2016</b>	<b>18,2</b>	<b>6,9</b>	<b>4,7</b>	<b>29,8</b>
davon Fixe Vergütung 2016	13,9	5,8	3,3	23,1
davon Variable Vergütung 2016	4,3	1,1	1,4	6,7
<b>Anzahl Risk Taker 31.12.2016</b>	<b>127</b>	<b>51</b>	<b>19</b>	<b>197</b>
<b>Variable Vergütung 2016</b>	<b>4,3</b>	<b>1,1</b>	<b>1,4</b>	<b>6,7</b>
davon Cash 2016	3,1	0,9	0,8	4,8
davon in Form von Aktien 2016 *)	1,2	0,2	0,5	1,9
<b>Zurückbehaltene Variable Vergütung 2016</b>	<b>1,4</b>	<b>0,2</b>	<b>0,6</b>	<b>2,3</b>
davon Cash 2016	0,7	0,1	0,3	1,2
davon in Form von Aktien 2016 *)	0,7	0,1	0,3	1,2
Zurückbehaltene Variable Vergütung (Vorjahre)	1,1	0,1	0,6	1,9
Zurückbehaltene Variable Vergütung, gekürzt	0,0	0,0	0,0	0,0
Zahlungen anlässlich der Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses 2016	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Anzahl Begünstigte 2016</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Zahlungen anlässlich der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses 2016	0,0	0,1	0,0	0,1
<b>Anzahl Begünstigte 2016</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>

\*) mit Haltefrist

#### 5. Vergütung/Aufwandsentschädigung des Aufsichtsrates

in EUR	GESAMT 2016
<b>Gesamtaufwandsentschädigung 2016 **</b>	<b>12.000,0</b>
<b>Anzahl Begünstigte 31.12.2016</b>	<b>12</b>

\*\* ) Maximal vier Sitzungen pro Jahr. Die Aufwandsentschädigung pro Sitzung beträgt max. 500 EUR.

## 6. Weitere Vergütungsangaben

Im Jahr 2016 erhielt eine Person eine Vergütung zwischen 1 Mio. und 1,5 Mio. EUR.

Im Berichtszeitraum wurden keine Zahlungen anlässlich der Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses gezahlt.

Anlässlich der Beendigung von Arbeitsverhältnissen wurden insgesamt 107.087,00 EUR gezahlt.

Im Berichtszeitraum wurden keine Vergütungselemente wegen Pflichtverletzungen verringert.

## 7. Datenmaterial

Im Bericht wurden die dem Mitarbeiter für das Geschäftsjahr 2016 gewährten Vergütungen gem. § 2 InstitutsVergV berücksichtigt.

Bei der Darstellung „in Mio.“ kann es innerhalb der Zeilen bzw. Spalten zu Rundungsdifferenzen kommen.

Die Zeile „davon unmittelbar ausgezahlt“ wurde im Differenzverfahren ermittelt.

Die Angaben zur zurückbehaltenen Vergütung beziehen sich auf sämtliche offene Deferral-Beträge der Vorjahre; diese sind in den Vergütungsangaben für das Geschäftsjahr 2016 nicht enthalten.