

DEUTSCHE / HYPO

Ein Unternehmen der NORD/LB

Offenlegungsbericht Vergütungssystem

gemäß § 16 InstitutsVergV

Geschäftsjahr 2014

Leerseite

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis.....	3
Präambel	4
1 Grundsätze der Vergütung	5
2 Governance Strukturen.....	6
3 Vergütungssystem für Risk Taker	7
3.1 Fixe Vergütung für Risk Taker	7
3.2 Variable Vergütung für Risk Taker	8
5 Offenlegung der Vergütungsdaten.....	9
6 Ausblick	10

Präambel

Auf der Grundlage von § 25 a Abs. 5 KWG ist am 13.10.2010 die Instituts-Vergütungsverordnung (InstitutsVergV) in Kraft getreten und wurde mit Wirkung zum 01.01.2014 novelliert. Die Deutsche Hypo hat gemäß § 16 Abs. 1 Instituts-VergV 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).

Gemäß Art. 450 CRR hat die Bank für Kategorien von Mitarbeitern, deren Tätigkeit sich wesentlich auf das Gesamtrisikoprofil auswirkt (s.g. Risk Taker), bestimmte quantitative und qualitative Informationen offenzulegen. Der vorliegende Vergütungsbericht enthält die relevanten Informationen für das Geschäftsjahr 2014.

Die Berichtssystematik entspricht dem Zuflussprinzip, d. h. es wird darüber berichtet, was im Geschäftsjahr 2014 an die Risk Taker der Deutschen Hypo als Vergütung ausgezahlt wurde. Somit sind auch solche Vergütungszahlungen in den Bericht einbezogen, die sich auf Leistungen und Erfolge der Risk Taker aus dem Vorjahr (2013) beziehen.

Der Vergütungsbericht ist auf der Homepage der Deutschen Hypo veröffentlicht.

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 Beschäftigten 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.

Artikel 450 (1) c)
wichtigste Gestaltungsmerkmale des Vergütungssystems

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 zusammen aus den Komponenten fixe und variable Vergütung. 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.

Artikel 450 (1) c)
Kriterien der Erfolgsmessung und Risikoausrichtung

Auch wenn ein Bonusvolumen zur Ausschüttung bereitgestellt wird, begründet dies keinen Rechtsanspruch des einzelnen Mitarbeiters. Vielmehr kann sein persönlicher Bonus erfolgsbeitragsbedingt vollständig abgeschmolzen werden. Eine Auszahlung der variablen Vergütung erfolgt grundsätzlich im Juni des Jahres, das dem Bemessungsjahr folgt. Für Risk Taker finden besondere Regelungen für die Auszahlung Anwendung. Anhängig von der Stellung, den Aufgaben und Tätigkeiten sowie der Höhe der variablen Vergütung und den Risiken erfolgt eine Streckung der Auszahlung von bis zu 60% der variablen Vergütung auf bis zu 5 Jahre. Die Auszahlung ist hierbei an ergebnis-, leistungs- und risikoorientierte Voraussetzungen und die nachhaltige Wertentwicklung des Instituts gebunden. Vor und während der Auszahlungsphase besteht für den Personenkreis der Risk Taker kein Rechtsanspruch auf die Auszahlung der aufgeschobenen Bonusanteile - weder der Höhe noch dem Grunde nach.

Artikel 450 (1) c)
Erdienungskriterien und Rückstellungsbildung

Eine Rückstellungsbildung erfolgt – unter Berücksichtigung von Abzinsungseffekten – bezogen auf das Geschäftsjahr, dem die variable Vergütung dem Grunde der Entstehung nach zuzurechnen ist.

2 Governance Strukturen

Die personalwirtschaftliche Funktionalstrategie 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.

Artikel 450 (1) a)
*Entscheidungsprozess
Vergütungspolitik*

Der Vorstand ist für die Ausgestaltung des Vergütungssystems der Mitarbeiter verantwortlich. Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist abschließend in deren Anstellungsverträgen geregelt und unterliegt der Verantwortung des Aufsichtsrates.

Artikel 450 (1) a)
Vergütungsaufsicht

Aufgrund der Anwendung der Tarifverträge für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken (u.a. Manteltarif- und Gehaltstarifvertrag) ist die Vergütungsstruktur der Mitarbeiter der Deutschen Hypo, die vom Geltungsbereich der Tarifverträge erfasst werden, durch diese tarifvertraglichen Vorgaben geprägt. Eine Konkretisierung der Ausgestaltung der tarifvertraglichen Regelungen zur Vergütungssystematik erfolgt in der Deutsche Hypo durch Betriebsvereinbarungen.

Das Vergütungssystem der Deutschen Hypo wird durch das Personalmanagement überwacht, ist in den Organisationsrichtlinien schriftlich verankert und wird jährlich auf seine Angemessenheit geprüft. Dem Aufsichtsorgan wird jährlich einmal über die Ausgestaltung des Vergütungssystems berichtet. Als Ausschuss des Aufsichtsrats wurde ein Vergütungskontrollausschuss eingerichtet, der zweimal jährlich tagt. Weiterhin werden ein sog. „Vergütungskomitee“ (Kontrolleinheiten im Sinne der InstitutsVergV) und der Vergütungsbeauftragte in die Ausgestaltung und Überwachung der Vergütungssysteme einbezogen.

3 Vergütungssystem für Risk Taker

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 zusammen aus den Komponenten fixe und variable Vergütung. Es ist ein wichtiges Ziel des Vergütungssystems der Deutschen Hypo, den Rahmen für eine vergütungs-basierte und strategiekonforme Anreizsetzung zu bilden.

Die Deutsche Hypo hat im Geschäftsjahr 2014 20 Mitarbeiter als Risk Taker identifiziert, davon 2 Vorstandsmitglieder, 16 Mitarbeiter der ersten (dem Vorstand unmittelbar nachgelagerten) Ebene und 2 Mitarbeiter auf darunter liegenden Ebenen (Stand: 31.12.2014). Die Identifizierung der Risk Taker erfolgte auf Grundlage einer eigenverantwortlichen Risikoanalyse auf Basis der bis zum 31.12.2013 geltenden Fassung der InstitutsVergV.

Die Deutsche Hypo hat kein eigenständiges Vergütungssystem für Risk Taker. Für die variable Vergütung der Risk Taker galten im Geschäftsjahr 2014 jedoch die besonderen regulatorischen Vorgaben der InstitutsVergV.

Die Gesamtvergütung der Risk Taker im Geschäftsjahr 2014 setzte sich wie bei übrigen Mitarbeitern aus einem Jahresfestgehalt und einem Bonus zusammen.

3.1 Fixe Vergütung für Risk Taker

Die Risk Taker der Deutschen Hypo im Geschäftsjahr 2014 werden übertariflich vergütet. Es wird zwischen vier Vergütungsstufen (s.g. 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 tarifydynamisch angepasst.

Die Bank stellt berechtigten Mitarbeitern einen Dienstwagen zur Verfügung, der auch privat genutzt werden darf.

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 für Risk Taker

Für sämtliche inländischen Mitarbeiter ist ein einheitliches Bonussystem in einer Betriebsvereinbarung geregelt. Grundsätzlich wird hierbei ein, an der Leistungsfähigkeit der Bank bemessener Gesamtbonuspool auf die Mitarbeiter verteilt. Auf die Bereitstellung eines Gesamtbankbonusvolumens und die Zahlung eines Bonus besteht kein Rechtsanspruch, sofern aus erfolgsbedingten Gründen kein Gesamtbankbonusvolumen zu bilden ist.

Artikel 450 (1) f)

System variable Vergütung

Grundlage für die Ermittlung des individuellen Bonusbetrages eines Risk Takers ist neben einer individuellen Beurteilung (deren Berücksichtigungsgrad je nach Position zwischen 20% und 70% variiert) die Erreichung von – mittels einer Zielvereinbarung determinierten – individuellen Zielen. Im Zielvereinbarungsprozess werden individuelle Ziele und Ziele im Hinblick auf die Organisationseinheit vereinbart. Die individuellen Ziele werden abhängig von der Position bei der Zielerreichungsmessung mit 50% oder 35% berücksichtigt, der Erfolgsbeitrag der Organisationseinheit stets zu 30%. Darüber wird beurteilt, ob ein sitten- oder pflichtwidriges Verhalten des Risk Takers, welches zu einer Reduzierung der variablen Vergütung führen muss, vorlag.

Artikel 450 (1) b)

Verknüpfung von Vergütung und Erfolg

Artikel 450 (1) e)

Erfolgskriterien

Das Verfahren zur Ermittlung und Festsetzung der variablen Vergütung erfolgt in einem mehrstufigen Prozess: Zunächst wird Gesamtbonusvolumens mittels einer mehrstufigen Systematik unter Berücksichtigung gewisser Risikokriterien und der Anzahl der (bonusberechtigten) Mitarbeiter budgetiert. 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- und Leistungsbonusvolumen und 20% als Individualbonusvolumen zur Verfügung gestellt. Die Höhe des anhand des individuellen Richtbonusprozentsatzes ermittelten Unternehmenserfolgsbonus bestimmt sich jeweils nach dem Erreichungsgrad der individuellen Punktzahl und kann dementsprechend auch Null betragen.

Die Obergrenze für das Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung beträgt 100% des fixen Jahresgrundgehaltes.

Artikel 450 (1) d)

Verhältnis fixe und variable Vergütung

Die Auszahlung der variablen Vergütung erfolgt im Juni des Jahres, das auf das maßgebliche Geschäftsjahr folgt.

Das auf die im Ausland tätigen Mitarbeiter entfallende Bonusvolumen wird vom Vorstand festgelegt. Die Verteilung auf die Beschäftigten wird unter Beachtung der individuellen Leistung vorgenommen. Die von der Deutschen Hypo gewährte variable Vergütung ist kein fester Bestandteil des Jahresgehaltes, sondern eine zusätzliche, freiwillige Leistung der Bank, mit der die Beschäftigten am Erfolg der Bank beteiligt werden. Die Obergrenze für das Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung beträgt 100% des fixen Jahresgrundgehaltes.

4 Offenlegung der Vergütungsdaten

	Stab	Markt	Marktfolge	Vorstand	Artikel 450 (1) g Quantitative Angaben zur Vergütung
Gesamtvergütung	6.595	12.648	9.908	892	
davon fix	5.458	10.171	8.135	772	
davon variabel	1.137	2.477	1.773	120	
Anzahl Begünstigeter variable Vergütung	90	149	122	2	

Ausgezählte fixe und variable Vergütung nach Geschäftsbereichen im Kalenderjahr 2014 [Inland Stand 31.12.2014; die variable Vergütung wurde in 2014 für das Geschäftsjahr 2013 ausgezahlt]

	Stab	Markt	Marktfolge	Vorstand	Artikel 450 (1) h Vergütung Risk Taker
Gesamtvergütung	722	1.404	871	892	
davon fix	508	965	628	772	
davon variabel*	214	439	243	120	
Anzahl Begünstigeter variable Vergütung	4	7	5	2	

* die variable Vergütung wurde ausschließlich in Form einer Bonuszahlung bar gewährt

ausstehende variable Vergütung	-	-	-	180
davon erdient	-	-	-	-
davon nicht erdient	-	-	-	180
Auszahlung zurückbehaltene variable Vergütung aus Vorjahren	-	-	-	-
gekürzte zurückbehaltene variable Vergütung aus Vorjahren	-	-	-	-

gezahlte Neueinstellungsprämien	-	-	-	-
Anzahl Begünstigter	0	0	0	0
Beträge der gewährten Abfindungen	-	-	-	-
Anzahl Begünstigter	0	0	0	0
höchster gewährter Einzelbetrag	-	-	-	-
Anzahl Personen mit mehr als 1 Mio. EUR	0	0	0	0

5 Ausblick

Im Jahr 2014 wurde der Prozess zur Identifizierung der Risk Taker der Deutschen Hypo auf Grundlage der neuen EU-Standards grundlegend überarbeitet. Der neue Identifizierungsprozess wird ab dem Geschäftsjahr 2015 zur Anwendung kommen und zu einer Erhöhung der Anzahl der Risk Taker führen.