



Offenlegung Vergütungssystem

gemäß § 7 InstitutsVergV

Geschäftsjahr 2013

Inhalt

INHALT	3
PRÄAMBEL	5
1 GRUNDSÄTZE DER VERGÜTUNG	7
2 GOVERNANCE STRUKTUREN	7
3 FIXE VERGÜTUNG	8
4 VARIABLE VERGÜTUNG	8
5 VERGÜTUNGSSYSTEM BEI AUSLÄNDISCHEN NIEDERLASSUNGEN	9
5.1 FIXE VERGÜTUNG	9
5.2 VARIABLE VERGÜTUNG	9
6 OFFENLEGUNG DER VERGÜTUNGSDATEN	9

Präambel

Auf der Grundlage von § 25 a Abs. 5 KWG ist am 13.10.2010 die Instituts-Vergütungsverordnung (InstitutsVergV) in Kraft getreten. Diese Verordnung beschreibt die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten. Sie unterscheidet zwischen Anforderungen für alle Institute und deutlich anspruchsvolleren Anforderungen, die nur für bedeutende Institute gelten. Institute, deren Bilanzsumme im Durchschnitt zu den jeweiligen Stichtagen der letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahre 40 Milliarden Euro erreicht oder überschritten hat, sind in der Regel als bedeutend anzusehen. Wenn die Bilanzsumme im Durchschnitt des genannten Zeitraums 10 Milliarden Euro erreicht oder überschreitet, haben die Institute auf Grundlage einer eigenverantwortlichen Risikoanalyse festzustellen, ob sie bedeutend sind. Bei der Risikoanalyse sind insbesondere die Größe des Instituts, seine Vergütungsstruktur sowie Art, Umfang, Komplexität, Risikogehalt und Internationalität der betriebenen Geschäftsaktivitäten zu berücksichtigen.

Aufgrund der durchgeführten Risikoanalyse ist die Deutsche Hypo kein bedeutendes Institut und unterliegt somit den allgemeinen, aber nicht den besonderen Anforderungen der InstitutsVergV.

Nach § 7 dieser Verordnung hat die Deutsche Hypo Informationen über ihr Vergütungssystem offen zu legen. Die folgende Zusammenstellung gibt einen Überblick über die Grundsätze der Vergütung in der Deutsche Hypo.

1 Grundsätze der Vergütung

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 Kontroll-einheiten.

2 Governance Strukturen

Der Vorstand ist verantwortlich für die angemessene Ausgestaltung des Vergütungssystems. In diesem Zusammenhang genehmigt der Vorstand das Vergütungssystem sowie das Gesamtbudget der variablen Vergütung.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist abschließend in deren Anstellungsverträgen geregelt und unterliegt der Verantwortung des Aufsichtsrates.

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.

Die individuelle Vergütung resultiert aus tarif- oder einzelvertraglichen Regelungen sowie Betriebsvereinbarungen. Die Anpassung der Vergütungssystematik oder der individuellen Vergütung der Mitarbeiter unterliegen den betriebsverfassungsgesetzlichen Regelungen.

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.

3 Fixe Vergütung

Die fixe Vergütung der Tarifangestellten richtet sich nach dem Manteltarifvertrag, der neun Tarifgruppen (TG) vorsieht.

Die Vertragsangestellten der Deutschen Hypo werden übertariflich vergütet. Die Grundlage für die Gehaltsfindung bildet ein nach Anforderungsprofilen gestaffeltes System von vier Vergütungsstufen. Die Bank stellt berechtigten Mitarbeitern einen Dienstwagen zur Verfügung, der auch privat genutzt werden darf.

4 Variable Vergütung

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.

Der Vorstand legt das Gesamtbankvolumen für den Bonus fest. Die Berechnung ist nachhaltig und basiert über einen mehrjährigen Zeitraum auf betriebswirtschaftlichen Kennzahlen. Das Gesamtbankbonusvolumen wird zu jeweils 80% als Unternehmenserfolgs-/Leistungsbonus und zu 20% als Individualbonus gewährt.

Die Höhe des Unternehmenserfolgs-/Leistungsbonus basiert auf einer Richtbonussystematik. Entsprechend der Ausgestaltung der Gehaltssystematik werden für die Vergütungsgruppen Richtboni festgelegt, die sich als Anteil am Jahresgrundgehalt definieren. Grundlage für den Bonus der Führungskräfte, Leiter Regionalmarkt/Marktsegment und Kundenbetreuer ist die individuelle Leistung sowie die Zielerreichung. Alle übrigen Mitarbeiter erhalten einen nach ihrem Richtbonusprozentsatzes und dem Unternehmenserfolg angepassten Bonusbetrag. Darüber hinaus kann ein Individualbonus gewährt werden.

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

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

5 Vergütungssystem bei ausländischen Niederlassungen

5.1 Fixe Vergütung

Die Vergütungshöhe in den ausländischen Standorten richtet sich nach dem jeweiligen Gehaltsgefüge und wird auf Basis der Vergleiche mit Wettbewerbsbanken getroffen.

5.2 Variable Vergütung

Das auf die im Ausland tätigen Mitarbeiter entfallende Bonusvolumen wird vom Vorstand festgelegt. Die Verteilung auf die Beschäftigten wird unter Beachtung der individuellen Leistungsbeurteilung 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.

6 Offenlegung der Vergütungsdaten

	Stab	Markt	Marktfolge	Vorstand	gesamt
Gesamtvergütung	6.485 TEUR	12.254 TEUR	9.680 TEUR	1.228 TEUR	29.647 TEUR
davon fix	5.510 TEUR	10.322 TEUR	8.284 TEUR	997 TEUR	25.113 TEUR
davon variable	975 TEUR	1.932 TEUR	1.396 TEUR	231 TEUR	4.534 TEUR

Anzahl Begünstigter variable Vergütung	112	163	143	3	421
----------------------------------------	-----	-----	-----	---	-----

Ausgezahlte fixe und variable Vergütung nach Geschäftsbereichen im Kalenderjahr 2013 [Inland Stand 31.12.2013; die variable Vergütung wurde in 2013 für das Geschäftsjahr 2012 ausgezahlt; die Beträge der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2013 liegen zum Zeitpunkt der Veröffentlichung noch nicht abschließend vor]