

**DEUTSCHE / HYPO**

Ein Unternehmen der NORD/LB

## **Offenlegungsbericht Vergütungssystem**

gemäß § 16 InstitutsVergV in Verbindung mit Artikel 450 der

Verordnung (EU) Nr. 575/2013

Geschäftsjahr 2017

## Inhaltsverzeichnis

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

## **Präambel**

Die Deutsche Hypo hat gemäß § 16 Abs. 1 InstitutsVergV 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 (sog. Risk Taker), bestimmte quantitative und qualitative Informationen offenzulegen. Der vorliegende Vergütungsbericht enthält die relevanten Informationen für das Geschäftsjahr 2017 (nachfolgend auch „Berichtsjahr“ genannt).

Die Offenlegungspflichten nach § 16 InstitutsVergV in der am 04.08.2017 in Kraft getretenen Fassung der InstitutsVergV sind gemäß den Übergangsregelungen (§ 28 Abs. 3 der novellierten InstitutsVergV) erstmal für die nach diesem Zeitpunkt beginnenden Bemessungszeiträume zu erfüllen, d.h. das Geschäftsjahr 2018.

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 spätestens im Juni des Jahres, das dem Bemessungsjahr folgt. Für Risk Taker finden besondere Regelungen für die Auszahlung Anwendung. Abhängig 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*

Die Rückstellungen werden in Höhe des nach vernünftiger kaufmännischer Beurteilung notwendigen Erfüllungsbetrages angesetzt.

## 2 Governance Strukturen

Die Personalstrategie der Bank 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 Überwachung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Mitarbeiter erfolgte durch den Vergütungsbeauftragten und wird im jährlichen Bericht über die Angemessenheit der Vergütungssysteme der Mitarbeiter (Vergütungskontrollbericht) dokumentiert. Weiterhin wurde das sog. „Vergütungskomitee“ (Kontrolleinheiten im Sinne der InstitutsVergV), das im Berichtsjahr zweimal tagte, in die Ausgestaltung und Überwachung der Vergütungssysteme einbezogen. Die Überwachung erfolgte schließlich durch den Vergütungskontrollausschuss als Ausschuss ausgewählter Vertreter des Aufsichtsrates. Dieser nimmt dabei eine wichtige beratende Funktion wahr und bereitet die Beschlussfassungen des Aufsichtsrates vor. Der Vergütungskontrollausschuss tagte im Geschäftsjahr 2017 dreimal.

**Artikel 450 (1) a)**

*Vergütungsaufsicht*

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist abschließend in deren Anstellungsverträgen geregelt und unterliegt der Verantwortung und der Überwachung sowohl des Vergütungskontrollausschusses als auch des gesamten Aufsichtsrates. Der Aufsichtsrat als Gesamtgremium tagte viermal im Berichtsjahr (hiervon dreimal zu Vergütungsthemen).

Das Vergütungssystem der Deutschen Hypo wird durch den Personalbereich gestaltet, ist in den Organisationsrichtlinien schriftlich verankert und wird jährlich auf seine Angemessenheit geprüft. Dem Aufsichtsorgan wird jährlich einmal über die Ausgestaltung des Vergütungssystems (Vergütungsbericht) berichtet.

### 3 Vergütungssystem für Risk Taker

Die Deutsche Hypo hat für das Berichtsjahr 74 Personen\* als Risk Taker identifiziert, davon 3 Vorstandsmitglieder sowie 8 Mitarbeiter, die im Rahmen von Auslagerungsvereinbarungen in einem gruppenangehörigen Institut identifiziert wurden (Stand: 31.12.2017). Die für diese Risikoanalyse zu verwendenden Kriterien bestimmen sich nach dem technischen Regulierungsstandard (RTS) gemäß Artikel 94 Absatz 2 der Richtlinie 2013/36/EU zu qualitativen und angemessenen quantitativen Kriterien für die Identifikation von Mitarbeitern, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil haben.

Die Deutsche Hypo hat kein eigenständiges Vergütungssystem für Risk Taker etabliert. Für die variable Vergütung der Risk Taker galten im Geschäftsjahr 2017 jedoch die besonderen regulatorischen Vorgaben der InstitutsVergV.

Die Gesamtvergütung der Risk Taker setzte sich im Berichtsjahr wie bei allen übrigen Mitarbeitern aus der fixen und der variablen Vergütung zusammen.

#### 3.1 Fixe Vergütung für Risk Taker

Die Risk Taker der Deutschen Hypo im Geschäftsjahr 2017 wurden bis auf einen Risk Taker übertariflich vergütet. Für tariflich vergütete Risk Taker gelten die Regelungen des Tarifvertrags für das private Bankgewerbe und öffentliche Banken. Im außertariflichen Bereich wird zwischen vier Vergütungsstufen (sog. 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 tarifdynamisch 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.

\* inkl. 2 Mitarbeiter als Arbeitnehmersvertreter im Aufsichtsrat

### **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 Leistungsbonus der Risk Taker ist neben dem Bankerfolg und dem Erfolgsbeitrag der Organisationseinheit, der individuelle Erfolgsbeitrag. Zusätzlich werden bei der Auszahlung der gestreckten Anteile Risikokriterien berücksichtigt. Für die Ermittlung des individuellen Erfolgsbeitrags sind die Ergebnisse der jeweiligen Zielvereinbarungen und Mitarbeiterbeurteilung ausschlaggebend. Aus der individuellen Zielerreichung und dem Erfolgsbeitrag der Organisationseinheit ergibt sich eine individuelle Leistungspunktzahl.

**Artikel 450 (1) b)**  
*Verknüpfung von Vergütung und Erfolg*

**Artikel 450 (1) e)**  
*Erfolgskriterien*

Darüber hinaus wird beurteilt, ob ein sitten- oder pflichtwidriges Verhalten des Risk Takers, welches zu einer Reduzierung der variablen Vergütung führen muss, vorlag.

Das Verfahren zur Ermittlung und Festsetzung der variablen Vergütung erfolgt in einem mehrstufigen Prozess: Zunächst wird das Gesamtbonusvolumen 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 Unternehmenserfolgs- bzw. Leistungsbonus bestimmt sich jeweils nach dem Erreichungsgrad der individuellen Leistungspunktzahl 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 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.

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 Obergrenze für das Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung beträgt für die im Ausland tätigen Mitarbeiter ebenfalls 100% des fixen Jahresgrundgehaltes.

#### 4 Offenlegung der Vergütungsdaten

Nachfolgend werden die quantitativen Angaben zu den Vergütungen gem. § 16 InstitutsVergV in Verbindung mit Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 dargestellt.

Zusammengefasste quantitative Angaben zu den Vergütungen, aufgeschlüsselt nach Geschäftsbereichen (Beschäftigte, ohne Auszubildende, Aushilfen und Praktikanten zum 31.12.2017)

*gemäß Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 Abs. 1g (alle Werte in EUR):*

Geschäftsjahr 2017	Vorstand	Marktbereich	Kontrollfunktionen	Stabsbereiche	Sonstige	Gesamt in €
<b>Tarifangestellte</b>	-	4.441.422	2.907.320	1.573.101	295.724	<b>9.217.568</b>
davon fixe Vergütung	-	3.925.775	2.581.320	1.381.801	258.074	8.146.971
davon variable Vergütung	-	515.646	326.000	191.300	37.650	1.070.596
<b>Anzahl Beschäftigte</b>	-	<b>77</b>	<b>48</b>	<b>30</b>	<b>8</b>	<b>163</b>
<b>Vertragsangestellte</b>	-	14.030.688	7.805.736	3.752.777	3.067.886	<b>28.657.086</b>
davon fixe Vergütung	-	10.842.891	6.351.709	3.072.646	2.555.221	22.822.467
davon variable Vergütung	-	3.187.797	1.454.027	680.130	512.665	5.834.619
<b>Anzahl Beschäftigte</b>	-	<b>112</b>	<b>77</b>	<b>37</b>	<b>35</b>	<b>261</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>1.966.671</b>	<b>18.472.110</b>	<b>10.713.056</b>	<b>5.325.878</b>	<b>3.363.611</b>	<b>39.841.325</b>
davon fixe Vergütung	1.721.646	14.768.666	8.933.029	4.454.448	2.813.295	32.691.084
davon variable Vergütung	245.025	3.703.443	1.780.027	871.430	550.315	7.150.241
<b>Anzahl Beschäftigte</b>	<b>3</b>	<b>189</b>	<b>125</b>	<b>67</b>	<b>43</b>	<b>427</b>



Zusammengefasste quantitative Angaben zu den Vergütungen, aufgeschlüsselt nach Geschäftsleitung und Mitarbeitern, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts hat, aus denen Folgendes hervorgeht:

gemäß Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 Abs. 1h:

	Vorstand	Marktbereich	Kontrollfunktionen	Stabsbereiche	Sonstige	Gesamt in €
<b>i) Gesamtvergütung</b>	<b>1.966.671</b>	<b>5.016.761</b>	<b>3.131.319</b>	<b>643.200</b>	<b>345.368</b>	<b>11.103.319</b>
davon fixe Vergütung	1.721.646	3.779.128	2.441.819	479.350	259.443	8.681.387
davon variable Vergütung	245.025	1.237.633	689.500	163.850	85.925	2.421.933
<b>Anzahl Beschäftigte</b>	<b>3</b>	<b>34,4</b>	<b>21,4</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>65</b>
<b>ii) Variable Vergütung</b>	<b>245.025</b>	<b>1.237.633</b>	<b>689.500</b>	<b>163.850</b>	<b>85.925</b>	<b>2.421.933</b>
davon Bargeld	147.263	1.048.056	625.300	163.850	55.625	2.040.094
davon NWE-Anteil	97.763	189.577	64.200	-	30.300	381.839
<b>iii) Ausstehende zurückbehaltene variable Vergütung im Geschäftsjahr</b>						
	493.890	457.652	100.943	-	-	1.052.485
davon erdient	38.740	41.347	9.923	-	-	90.010
davon nicht erdient	455.150	416.306	91.020	-	-	962.476
<b>iv) Zurückbehaltene variable Vergütung im Geschäftsjahr</b>						
	259.500	307.545	57.270	-	-	624.315
davon gewährt	202.800	243.167	42.060	-	-	488.027
davon ausgezahlt	56.700	64.378	15.210	-	-	136.288
davon gekürzt (Mali)	-	-	-	-	-	-
<b>v) gezahlte Neueinstellungsprämien und Abfindungen</b>						
	-	-	-	-	-	-
<b>Anzahl Beschäftigte</b>	-	-	-	-	-	-
<b>vi) Gewährte Abfindungen</b>						
gesamt	-	-	-	-	-	-
davon max. Abfindung	-	-	-	-	-	-
<b>Anzahl Beschäftigte</b>	-	-	-	-	-	-

Zahl der Personen, deren Vergütung sich im Geschäftsjahr auf 1 Mio. EUR oder mehr beläuft, aufgeschlüsselt nach Vergütungsstufen

gemäß Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 Abs. 1i:

	Vorstand	Marktbereich	Kontrollfunktionen	Stabsbereiche	Sonstige	Gesamt in €
<b>Anzahl Beschäftigte mit Gesamtvergütung von ≥ 1 Mio. EUR</b>	1	-	-	-	-	1