

Die Veröffentlichung erfolgt vor dem Hintergrund der Auflösung der Konzernstruktur zwischen Hypo Real Estate Holding AG und Deutsche Pfandbriefbank AG ausschließlich durch die Deutsche Pfandbriefbank AG

Vergütungsbericht des Vergütungsausschusses
der Hypo Real Estate Holding AG und der Deutsche Pfandbriefbank AG
2011

gemäß §§ 7, 8 Institutsvergütungsverordnung

Inhalt

1	Umfang und Ziel des Vergütungsberichts.....	3
2	Kontext des berichteten Zeitraums	3
3	Grundsätze und Zusammensetzung der Vergütung	4
	3.1 Feste Vergütungsbestandteile.....	4
	3.2 Variable Vergütungsbestandteile.....	5
	3.3 Einzelvertragliche Sonderzahlungen.....	5
4	Governance-Struktur im Bereich Vergütung.....	5
5	Offenlegung von Vergütungsdaten	6
	5.1 Keine variable Vergütung für das Jahr 2011.....	6
	5.2 Offenlegung von Vergütungsdaten gemäß § 7 der Institutsvergütungsverordnung	6
	5.3 Offenlegung von Vergütungsdaten gemäß § 8 der Institutsvergütungsverordnung	6
6	Auswirkungen des Restrukturierungsgesetzes und Angemessenheit der Vergütung	7

1 Umfang und Ziel des Vergütungsberichts

Dieser Bericht wurde vom Vergütungsausschuss der Hypo Real Estate Holding AG und der Deutsche Pfandbriefbank AG auf Grundlage der entsprechenden Regelungen der Institutsvergütungsverordnung vom 13. Oktober 2010, des Restrukturierungsgesetzes vom 17. Oktober 2010 sowie des Rahmenvertrages zur Gewährung von Stabilisierungsmaßnahmen vom 24. August 2010 und der SoFFin Vergütungsgrundsätze (Stand Februar 2010) erstellt.

Der Vergütungsbericht bezieht sich jeweils auf die Vergütung der Geschäftsleiter, Führungskräfte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Hypo Real Estate Holding AG und deren nach geordnete Unternehmen (nachfolgend HRE Konzern genannt) für das Geschäftsjahr 2011.

Der Vergütungsausschuss hat die Angemessenheit der Ausgestaltung der Vergütungssysteme geprüft und erstattet den nachfolgenden Bericht.

Mit der Veröffentlichung dieses Berichtes werden auch die Anforderungen des § 7 und des § 8 der Institutsvergütungsverordnung erfüllt.

2 Kontext des berichteten Zeitraums

Mit der Einführung des Neuen Vergütungssystems des HRE Konzerns im Jahr 2010 sollte den durch den Gesetz- und Verordnungsgeber, die BaFin und die FMSA erlassenen aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütung im Bankwesen Rechnung getragen werden. Die durch den HRE Konzern zu berücksichtigenden Regelungen sind hierbei insbesondere

- die Institutsvergütungsverordnung vom 13. Oktober 2010,
- das Restrukturierungsgesetz vom 17. Oktober 2010 sowie auch
- die SoFFin-Vergütungsgrundsätze vom Februar 2010.

Auch die auf internationaler Ebene aufgestellten Leitlinien des FSB für die Vergütung, die Richtlinie 2010/76/EU (CRD III) vom 24. November 2010 wie auch die CEBS Guidelines on Remunerations Policies and Practices vom 10. Dezember 2010 finden durch die Umsetzung in der Institutsvergütungsverordnung Berücksichtigung für den HRE Konzern. Gleichzeitig sind die länderspezifischen Anforderungen durch die Konzernunternehmen zu berücksichtigen, die inhaltlich weitgehend identisch mit den durch den deutschen Gesetzgeber eingeführten Regelungen sind.

Das Neue Vergütungssystem des HRE Konzerns sieht in seiner Konzeption sowohl feste als auch variable Vergütungsbestandteile vor. Die Regelungen zur variablen Vergütung kommen aber für die Zeit der Geltung des Restrukturierungsgesetzes nicht zur Anwendung. Daher kann der HRE Konzern die Anforderungen an die Ausgestaltung der Vergütungssysteme wegen des Konflikts zwischen der Institutsvergütungsverordnung und dem Restrukturierungsgesetz nicht in vollem Umfang erfüllen. Insbesondere die positive Anreizwirkung für Mitarbeiter mittels variabler Vergütung ist nicht möglich. Die Regelungen zur variablen Vergütung aus dem Neuen Vergütungssystem werden weiterhin für die Zeit nach Geltung des Restrukturierungsgesetzes als Zielsystem aufrechterhalten. Auch die Anforderungen des Public Corporate Governance Kodex können vor dem Hintergrund des Restrukturierungsgesetzes nicht vollständig erfüllt werden.

Mit Inkrafttreten des Restrukturierungsgesetzes und damit verbunden dem Verbot, variable Vergütungen zu zahlen, war eine am Markt orientierte Vergütung nicht mehr gegeben. Der Entfall der variablen Vergütungsbestandteile führte zu einer erheblichen Kürzung der monetären Gesamtvergütung. Hierdurch drohte die Abwanderung bzw. Abwerbung sowohl von Mitarbeitern in der Fläche, als auch insbesondere von Spezialisten und Leistungsträgern, die für eine erfolgreiche Neuausrichtung des HRE Konzerns benötigt werden. Zur Sicherstellung einer marktfähigen Vergütung und zur Aufrechterhaltung der operativen Handlungsfähigkeit des HRE Konzerns wurde in 2011 mit Zustimmung der FMSA und des Aufsichtsrates eine temporäre Funktionszulage eingeführt.

3 Grundsätze und Zusammensetzung der Vergütung

Grundprinzip des Neuen Vergütungssystems ist die Gewährleistung einer angemessenen marktfähigen Gesamtvergütung. Mit dem sich aus dem Restrukturierungsgesetz für den HRE Konzern ergebenden Verbot, variable Vergütung zu zahlen, setzt sich die Gesamtvergütung der Führungskräfte sowie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter derzeit ausschließlich aus dem jährlichen Festgehalt inklusive der neuen temporären Funktionszulage sowie Sozial- und Nebenleistungen zusammen. Aufgrund der Nichtanwendung der Regelungen zur variablen Vergütung für den Zeitraum, in dem variable Vergütung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des HRE Konzerns gesetzlich unzulässig ist, besteht derzeit keine Möglichkeit für verhaltenssteuernde bzw. leistungsanerkennende Anreize im Rahmen der Vergütung.

3.1 Feste Vergütungsbestandteile

Alle Mitarbeiter des HRE Konzerns erhalten ein jährliches Festgehalt, welches in der Regel in einem jährlichen Regelprozess überprüft und gegebenenfalls angepasst wird. Bei der Festlegung des Festgehalts orientiert sich der HRE Konzern am direkten funktionsspezifischen Marktvergleich. Um die Angemessenheit sowie die Marktfähigkeit der Festgehälter und die Einhaltung der regulatorischen Vorgaben sicherzustellen, nutzt der HRE Konzern die Dienstleistungen externer, unabhängiger Vergütungs- und Rechtsberater. Daneben erhalten die Mitarbeiter grundsätzlich eine nicht-permanente Funktionszulage, die monatlich fix mit der Grundvergütung ausgezahlt wird. Ausgenommen hiervon sind einzelne Mitarbeitergruppen (z. B. Mitarbeiter, die bereits einen Aufhebungsvertrag geschlossen haben, Mitarbeiter, die einen Altersteilzeitvertrag abgeschlossen haben), die in der hierzu bestehenden Konzernbetriebsvereinbarung im Einzelnen aufgeführt sind.

Hinsichtlich der betrieblichen Altersversorgung bestehen im HRE Konzern verschiedene betriebliche Altersversorgungssysteme. Der HRE Konzern gewährt unter Beachtung der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften weitere Sozial- und Nebenleistungen.

Die Regelungen des HRE Konzerns zur Betrieblichen Altersvorsorge sowie Sozial- und Nebenleistungen wurden ebenfalls von einem externen Vergütungsberater auf Angemessenheit und Marktfähigkeit geprüft. Die Analyse der weltweit im HRE Konzern angebotenen betrieblichen Altersvorsorge sowie der Sozial- und Nebenleistungen ergab, dass in jedem Land Einzelleistungen auffallen, in denen das Angebot des HRE Konzerns verbessert werden könnte.

3.2 Variable Vergütungsbestandteile

Variable Vergütung ist aufgrund § 10 Abs. 2a FMStFG für den HRE Konzern derzeit unzulässig.

3.3 Einzelvertragliche Sonderzahlungen

Im Berichtsjahr wurden keine auf die Zahlung von Sonderzahlungen gerichteten Zusagen erteilt. Es erfolgte, soweit rechtlich erforderlich lediglich die Auszahlung von bereits vor dem Restrukturierungsgesetz zugesagter Sonderzahlungen.

4 Governance-Struktur im Bereich Vergütung

Im Einklang mit den Vorschriften des deutschen Aktiengesetzes haben die Hypo Real Estate Holding AG und die Deutsche Pfandbriefbank AG eine zweistufige Organ- bzw. Führungsstruktur. Diese besteht aus dem Aufsichtsrat als unabhängigem Aufsichtsgremium und dem Vorstand, der die Verantwortung hat, die Gesellschaft zu leiten. Der Aufsichtsrat überwacht, verantwortet und bestimmt die Vergütungen der Vorstände und der Vorstand überwacht, verantwortet und bestimmt die Vergütungssysteme des HRE Konzerns und ratifiziert Höhe und Verteilung der Vergütungen. Es besteht ein Zustimmungsvorbehalt des Aufsichtsrates für das Vergütungssystem der Mitarbeiter gemäß der Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat der Hypo Real Estate Holding AG und der Deutsche Pfandbriefbank AG.

Anlässlich des im Dezember 2009 veröffentlichten BaFin Rundschreibens 22/2009 wurde am 22. Januar 2010 vom Vorstand der Hypo Real Estate Holding AG und Deutsche Pfandbriefbank AG ein Vergütungsausschuss eingerichtet. Der Vergütungsausschuss setzt sich zusammen aus Vertretern des Bereichs Personal, der Vertriebsseinheiten sowie der Bereiche Treasury / Asset Management und Portfoliomanagement, Risikocontrolling und – Management, Compliance / Corporate Governance, Finanzen sowie – als Mitglied ohne Stimmrecht im Rahmen der Aufgaben – einem Vertreter der Internen Revision. Der Vorsitzende des Vergütungsausschusses ist der Personalvorstand.

Der Vergütungsausschuss überwacht die Angemessenheit der Vergütung der Mitarbeiter des HRE Konzerns und begleitet die Weiterentwicklung der Vergütung.

Der Vergütungsausschuss teilt seine Beschlüsse und Empfehlungen dem Vorstand und dem Aufsichtsrat der Hypo Real Estate Holding AG und Deutsche Pfandbriefbank AG mit und erstellt jährlich einen Bericht zur Angemessenheit der Vergütung und legt diesen dem Vorstand und dem Aufsichtsrat der Hypo Real Estate Holding AG und Deutsche Pfandbriefbank AG vor. Soweit erforderlich, erstattet der Vergütungsausschuss auch anlassbezogenen Bericht. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats kann zudem direkt Auskünfte des Vergütungsausschusses einholen.

Der Vergütungsausschuss hielt im Jahr 2011 zwei ordentliche und eine außerordentliche Sitzungen ab.

5 Offenlegung von Vergütungsdaten

5.1 Keine variable Vergütung für das Jahr 2011

Das gesetzliche Verbot gem. § 10 Abs. 2a FMStFG keine variable Vergütung für Leistungszeiträume ab dem 1. Januar 2011 zu zahlen wurde in allen Unternehmen und an allen Standorten des HRE Konzerns umgesetzt.

5.2 Offenlegung von Vergütungsdaten gemäß § 7 der Institutsvergütungsverordnung

Die zugesagte Gesamtvergütung belief sich für das Jahr 2011 auf 135,51 Mio. €. Davon waren 133,91 Mio. € Festvergütung. Die Differenz setzt sich aus einzelvertraglichen Sonderzahlungen in Höhe von 1,60 Mio. € zusammen.

Offenlegung gemäß §7 InstVergV	2011						
Vergütungsbestandteile in Mio. €	CEO	CFO/ COO	CRO	REF/ PSF	T/AM	HRE Konzern	Anzahl Begünstigte
Festvergütung	18,86	42,30	23,24	16,90	32,61	133,91	1.594
Einzelvertragliche Sonderzahlung	0,00	0,54	0,66	0,06	0,34	1,60	121
Gesamtvergütung	18,86	42,84	23,90	16,96	32,95	135,51	1.594

Die Beträge sind nach den Vorstandsressorts zum Stand 31.12.2011 aufgeteilt

5.3 Offenlegung von Vergütungsdaten gemäß § 8 der Institutsvergütungsverordnung

Gemäß § 8 der Institutsverordnung sind Finanzinstitute aufgrund einer eigenverantwortlichen Risikoanalyse verpflichtet Mitarbeiter zu identifizieren, welche hohe Risikopositionen begründen können, sogenannte Risk-Taker. Nach der Festlegung der Kriterien für die Identifizierung der Risk Taker im Vorjahr, hat sich im Rahmen einer Studie eines unabhängigen Dienstleisters gezeigt, dass der HRE Konzern im Vergleich zum Marktumfeld deutlich mehr Risk Taker identifiziert hatte.

Als Ergebnis aus einer Diskussion dieser Studienresultate wurden dem Vorstand folgende Kriterien für die Identifizierung der risikobegründende Positionen (Risk-Taker) für das Jahr 2011 vorgeschlagen:

- Alle Geschäftsführungsfunktionen der Gesellschaften des HRE Konzerns (Hypo Real Estate Holding AG, Deutsche Pfandbriefbank AG, DEPFA Bank plc, Hypo Pfandbrief Bank International S.A., pbb Services GmbH, DEPFA ACS Bank, Hypo Public Finance Bank)
- Alle Funktionen der 2. Ebene (= Mitarbeiter, die direkt an den Vorstand der HRE Holding berichten)
- Alle anderen Funktionen mit Stimmrecht in Credit Committees und / oder Risk Committees und / oder Risk Provisioning Committees und / oder ALCO Committees des HRE Konzerns.

Der Vorstand der HRE Holding AG und der Deutsche Pfandbriefbank AG haben dem Vorschlag des Vergütungsausschusses zugestimmt und die entsprechenden Beschlüsse hierzu gefasst.

Nach diesen Kriterien wurden für 2011 insgesamt 70 Funktionen als „Risk-Taker-Funktionen“ identifiziert. Daraus resultierend sind 60 Mitarbeiter als „Risk-Taker“ eingestuft worden, wobei verschiedene Mitarbeiter Doppelfunktionen inne haben. Dies entspricht einer Quote von 4,2 % der Belegschaft.

Für die nachfolgende Offenlegung von Vergütungsdaten wird zwischen Risk-Takern und Geschäftsleitern unterschieden. Es sei darauf hingewiesen, dass die vorgenannten 70 Risk Taker Funktionen ebenfalls 15 Geschäftsleiter-Funktionen beinhalten.

Die zugesagte Gesamtvergütung der 45 identifizierten „Risk-Taker“ (Zahl ohne Geschäftsleiter) belief sich für 2011 auf 10,46 Mio. €. Davon waren 10,16 Mio. € Festvergütung. Die Differenz entspricht den im Berichtsjahr ausgezahlten einzelvertraglichen Sonderzahlungen in Höhe von 0,30 Mio. €.

Offenlegung gemäß §8 InstVergV						2011	
Vergütungsbestandteile in Mio. €	CEO	CFO/ COO	CRO	REF/ PSF	T/AM	HRE Konzern	Anzahl Begünstigte
Festvergütung	1,07	1,23	2,00	3,57	2,29	10,16	45
Einzelvertragliche Sonderzahlung	0,00	0,00	0,13	0,02	0,15	0,30	10
Gesamtvergütung	1,07	1,23	2,13	3,59	2,44	10,46	45

Die Beträge sind nach den Vorstandsressorts zum Stand 31.12.2011 aufgeteilt

Die zugesagte Gesamtvergütung der 15 Geschäftsleiter belief sich für 2011 auf 5,18 Mio. €. Davon waren 5,05 Mio. € Festvergütung. Die Differenz entspricht den einzelvertraglichen Sonderzahlungen in Höhe von 0,13 Mio. €.

Offenlegung gemäß §8 InstVergV						2011	
Vergütungsbestandteile in Mio. €	CEO	CFO/ COO	CRO	REF/ PSF	T/AM	HRE Konzern	Anzahl Begünstigte
Festvergütung	0,85	1,46	0,90	0,50	1,34	5,05	15
Einzelvertragliche Sonderzahlung	0,00	0,05	0,08	0,00	0,00	0,13	3
Gesamtvergütung	0,85	1,51	0,98	0,50	1,34	5,18	15

Die Beträge sind nach den Vorstandsressorts zum Stand 31.12.2011 aufgeteilt

Aufgrund der Neuregelungen des Restrukturierungsgesetzes wurde in 2011 weder eine zurückbehaltene Vergütung noch eine Vergütung in Abhängigkeit einer nachhaltigen Wertentwicklung für die Zukunft zugesagt.

Zusätzlich wurden 0,5 Mio. € an einen Begünstigten im Rahmen der Beendigung des Anstellungsverhältnisses aufgrund einer vor Inkrafttreten des Restrukturierungsgesetzes geschlossenen Abfindungsregelung zugesagt. Dieser Betrag blieb der Höhe nach hinter der ursprünglichen vertraglichen Regelung zurück.

6 Auswirkungen des Restrukturierungsgesetzes und Angemessenheit der Vergütung

Der Entfall der variablen Vergütungsbestandteile führte zu einer Kürzung der monetären Gesamtvergütung. Die Gesamtvergütung war bis dahin am Markt orientiert und damit angemessen.

Nach Suspendierung des variablen Vergütungsbestandteils war dies nicht mehr der Fall. Der Vergütungsausschuss stellte dies in seiner außerordentlichen Sitzung am 25. März 2011 fest. Diese Einschätzung wurde zudem auch durch ein externes Gutachten bestätigt. Eine in diesem Zeitraum deutlich erhöhte Fluktuationsrate spiegelte dieses Problem ebenfalls operativ wider.

Mit Implementierung einer nicht dauerhaften Funktionszulage wurde die Personalsituation stabilisiert und die Fähigkeit des HRE Konzerns signifikant verbessert, Wissens- und Leistungsträger zu binden.

Im Ergebnis stellt der Vergütungsausschuss fest, dass mit der Einführung der Funktionszulage die Angemessenheit der Vergütung wieder nahezu gewährleistet ist und die operativen Risiken, insbesondere die Abgänge von weiteren Mitarbeitern deutlich vermindert wurde.

Unterschleißheim, April 2012

Vergütungsausschuss
der Hypo Real Estate Holding AG und der Deutsche Pfandbriefbank AG