

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 Vergütungsausschuss
der Hypo Real Estate Holding AG und der Deutsche Pfandbriefbank AG
2013

gemäß §§ 7, 8 Institutsvergütungsverordnung

Inhalt

1	Umfang und Ziel des Vergütungsberichts.....	3
2	Historie und Kontext des berichteten Zeitraums	3
3	Grundsätze und Zusammensetzung der Vergütung	4
	3.1 Feste Vergütungsbestandteile.....	4
	3.2 Variable Vergütungsbestandteile.....	4
	3.3 Einzelvertragliche Sonderzahlungen.....	4
4	Governance-Struktur im Bereich Vergütung.....	5
5	Offenlegung von Vergütungsdaten	6
	5.1 Keine variable Vergütung für das Jahr 2013.....	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 06. Oktober 2010, des Restrukturierungsgesetzes vom 17. Oktober 2010 sowie des Rahmenvertrages zur Gewährung von Stabilisierungsmaßnahmen vom 24. August 2010 und der FMSA Vergütungsgrundsätze (Stand Februar 2012) 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 2013.

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

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

2 Historie und 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 06. Oktober 2010,
- das Restrukturierungsgesetz vom 17. Oktober 2010,
- die SOFFIN-Vergütungsgrundsätze vom Februar 2010, sowie auch
- die FMSA-Vergütungsgrundsätze vom Februar 2012.

Auch die auf internationaler Ebene aufgestellten Leitlinien des FSB für die Vergütung, die Richtlinie 2013/36/EU (CRD IV) vom Juli 2013, 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 derzeit geltende Vergütungssystem (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 diesbezüglichen Anforderungen des Public Corporate Governance Kodex können vor dem Hintergrund des Restrukturierungsgesetzes nicht vollständig erfüllt werden.

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 einer 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 somit keine Möglichkeit für monetäre verhaltenssteuernde bzw. leistungsaner kennende Anreize im Rahmen der Vergütung.

3.1 Feste Vergütungsbestandteile

Alle Mitarbeiter des HRE Konzerns erhalten ein jährliches Festgehalt, welches grundsätzlich in einem jährlichen Regelprozess überprüft und gegebenenfalls angepasst wird. Bei der Festlegung des Festgehalts orientiert sich der HRE Konzern an funktionspezifischen Marktvergleichen. 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 zur Aufrechterhaltung der operativen Handlungsfähigkeit 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 Inkrafttreten des Restrukturierungsgesetzes 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 für Mitarbeiter 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 Credit Risk Management, Risk Management & Control, Board Office / Compliance, Finanzen und Portfolio Administration 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 2013 fünf ordentliche Sitzungen ab.

5 Offenlegung von Vergütungsdaten

5.1 Keine variable Vergütung für das Jahr 2013

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 2013 auf 127,20 Mio. €. Davon waren 127,18 Mio. € Festvergütung. Die Differenz setzt sich aus einzelvertraglichen Sonderzahlungen in Höhe von 0,02 Mio. €¹ zusammen.

Offenlegung gemäß §7 InstVergV	2013 ¹⁾						
	CEO	CFO/ COO	CRO	REF/ PIF	T/AM	HRE Konzern	Anzahl Begünstigte
Vergütungsbestandteile in Mio. €							
Festvergütung	8,84	34,35	28,71	17,97	37,31	127,18	1.478
Einzelvertragliche Sonderzahlung	0,00	0,00	0,00	0,00	0,02	0,02	1
Gesamtvergütung	8,84	34,35	28,71	17,97	37,33	127,20	1.478

Die Beträge sind nach den Vorstandsressorts zum Stand 31.12.2013 aufgeteilt

¹⁾ Berichtet wurden alle Mitarbeiter der HRE Holding, pbb und Depfa. Das jährliche Festgehalt und die Funktionszulage basieren auf der Anwesenheit (bzw. bis zum Austritt) und dem Arbeitszeitfaktor, die Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung bleiben hier unberücksichtigt.

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.

Im Jahr 2013 wurden die Risikoanalyse und der Prozess der Identifizierung der sog. Risk-Taker-Funktionen ausgeweitet. Hierbei wurden in weiten Teilen bereits die Kriterien zugrunde gelegt, die die Europäische Bankenaufsicht (EBA) im Zusammenhang mit der Durchführung des Konsultationsverfahrens zu den Regulatory Technical Standards (EBA/CP/2013/11) veröffentlicht hat.

Nach diesen Kriterien wurden für 2013 insgesamt 165 „Risk-Taker“ identifiziert. Dies entspricht einer Quote von 11,16 % der Belegschaft.

In Summe sind neben dem Vorstand der HRE Holding und pbb 161 Mitarbeiter als Inhaber risikobegründender Funktionen identifiziert worden. Der Vorstand der HRE Holding sowie der pbb haben dem Vorschlag des Vergütungsausschusses zugestimmt und die entsprechenden Beschlüsse hierzu gefasst.

Für die nachfolgende Offenlegung von Vergütungsdaten wird zwischen Risk-Takern und Geschäftsleitern unterschieden. Es sei darauf hingewiesen, dass die vorgenannten 165 Risk Taker ebenfalls neun Geschäftsleiter-Funktionen beinhalten.

¹ Hierbei handelt es sich um Zahlungen im Sinne von Ziffer 3.3

Vergütungsbericht 2013

Die zugesagte Gesamtvergütung der 156 Mitarbeiter, die als „Risk-Taker“ (ohne Geschäftsleiter) identifiziert wurden, belief sich für 2013 auf 27,98 Mio. €, die vollständig als Festvergütung ausgezahlt wurde.

Offenlegung gemäß §8 InstVergV						2013	
Vergütungsbestandteile in Mio. €	CEO	CFO/ COO	CRO	REF/ PIF	T/AM	HRE Konzern	Anzahl Begünstigte
Festvergütung	1,75	3,24	8,45	7,08	7,46	27,98	156
Einzelvertragliche Sonderzahlung	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0
Gesamtvergütung	1,75	3,24	8,45	7,08	7,46	27,98	156

Die Beträge sind nach den Vorstandsressorts zum Stand 31.12.2013 aufgeteilt

Die zugesagte Gesamtvergütung der 9 Geschäftsleiter belief sich für 2013 auf 3,45 Mio. €, die ebenfalls vollständig als Festvergütung gezahlt wurde.

Offenlegung gemäß §8 InstVergV						2013	
Vergütungsbestandteile in Mio. €	CEO	CFO/ COO	CRO	REF/ PIF	T/AM	HRE Konzern	Anzahl Begünstigte
Festvergütung	0,90	1,08	0,31	0,5	0,66	3,45	9
Einzelvertragliche Sonderzahlung	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0
Gesamtvergütung	0,90	1,08	0,31	0,5	0,66	3,45	9

Die Beträge sind nach den Vorstandsressorts zum Stand 31.12.2013 aufgeteilt

Aufgrund der Regelungen des Restrukturierungsgesetzes wurde in 2013 weder eine zurückbehaltene Vergütung noch eine Vergütung in Abhängigkeit einer nachhaltigen Wertentwicklung für die Zukunft zugesagt.

6 Auswirkungen des Restrukturierungsgesetzes und Angemessenheit der Vergütung

Auch in 2013 konnte eine Stabilisierung der Personalsituation beibehalten werden. Die Mehrzahl der Personalveränderungen waren geplante Veränderungen im Rahmen eines Betriebsübergangs. Die Fähigkeit des HRE Konzerns, Wissens- und Leistungsträger zu binden, hat sich somit stabil gehalten.

Im Ergebnis stellt der Vergütungsausschuss fest, dass das Vergütungssystem im HRE Konzern angemessen ausgestaltet ist.

Unterschleißheim, April 2014

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