

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
der Hypo Real Estate Holding AG und der Deutsche Pfandbriefbank AG
2014

gemäß § 16 Institutsvergütungsverordnung

Inhalt

1.	Umfang und Ziel des Vergütungsberichts.....	3
2.	Historie und Kontext des berichteten Zeitraums	3
3.	Grundsätze und Zusammensetzung der Vergütung	4
4.	Feste Vergütungsbestandteile	4
5.	Variable Vergütungsbestandteile	5
6.	Einzelvertragliche Sonderzahlungen	5
7.	Governance-Struktur im Bereich Vergütung.....	5
8.	Offenlegung von Vergütungsdaten	5
	8.1 Keine variable Vergütung für das Jahr 2014.....	5
	8.2 Offenlegung von Vergütungsdaten gemäß § 16 der Institutsvergütungsverordnung..	5
9.	Auswirkungen des Restrukturierungsgesetzes und Angemessenheit der Vergütung	7

1. Umfang und Ziel des Vergütungsberichts

Grundlage für diesen Bericht sind die Veröffentlichungspflichten gem. § 16 Abs. 1 Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) vom 16. Dezember 2013 des Restrukturierungsgesetzes vom 17. Oktober 2010 sowie des Rahmenvertrages zur Gewährung von Stabilisierungsmaßnahmen vom 24. August 2010 und der FMSA Vergütungsgrundsätze (Stand Februar 2012). Er umfasst die Berichtspflicht der Hypo Real Estate Holding AG und der Deutsche Pfandbriefbank AG.

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 2014. Weitere quantitative Angaben zur Vergütung finden sich ergänzend im Geschäftsbericht der HRE Holding AG und Deutsche Pfandbriefbank AG.

Der Vergütungsbeauftragte hat die Angemessenheit der Ausgestaltung der Vergütungssysteme geprüft und hat die Angemessenheit bestätigt, wobei in dieser Bewertung den Besonderheiten der gesetzlichen Vorgaben Rechnung getragen wurde. Er war zudem in laufenden Prozesse der Vergütungssysteme eingebunden.

Mit der Veröffentlichung dieses Berichtes werden auch die Anforderungen des § 16 Abs. 1 InstitutsVergV 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 16. Dezember 2013
- 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 2014 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.

Die durch die Neufassung der InstitutsVergV mit Wirkung zum 01.01.2014 erforderlichen Anpassungen des Neuen Vergütungssystems wurden in 2014 analysiert und die notwendigen Handlungsfelder identifiziert.

3. Grundsätze und Zusammensetzung der Vergütung

Grundprinzip des Neuen Vergütungssystems ist nach wie vor 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 noch 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. leistungsanerkennende Anreize im Rahmen der Vergütung.

4. 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.

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 in der Vergangenheit 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.

5. Variable Vergütungsbestandteile

Variable Vergütung ist aufgrund § 10 Abs. 2a FMStFG für den HRE Konzern derzeit unzulässig. Vor diesem Hintergrund sind auch in 2014 weder Ansprüche auf variable Vergütung entstanden, noch wurde variable Vergütung geleistet.

6. Einzelvertragliche Sonderzahlungen

Im Berichtsjahr wurden keine auf die Zahlung von Sonderzahlungen gerichteten Zusagen erteilt. Zahlungen von aus der Vergangenheit bestehenden Zusagen einzelvertraglichen Sonderzahlungen sind ebenfalls nicht geleistet worden.

7. 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.

Der anlässlich des BaFin-Rundschreibens 22/2009 eingerichtete Vergütungsausschuss wurde im Jahr 2014 durch Beschluss des Vorstandes aufgrund der geänderten Governance Struktur der InstitutsVergV aufgehoben. Stattdessen wurde die Funktion des Vergütungsbeauftragten unter Berücksichtigung des §§ 23 ff. InstitutsVergV geschaffen.

Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat einen Vergütungskontrollausschuss in Anwendung der Regelungen der §§ 15 ff. InstitutsVergV in der pbb implementiert. Darüber hinaus besteht ein freiwilliger Vergütungskontrollausschuss als Ausschuss des Aufsichtsrates der HRE Holding AG. Dadurch wird eine konzernweite Transparenz und Kontrolle sowie Prüfung der Angemessenheit des Vergütungssystems sichergestellt.

8. Offenlegung von Vergütungsdaten

8.1 Keine variable Vergütung für das Jahr 2014

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.

8.2 Offenlegung von Vergütungsdaten gemäß § 16 der Institutsvergütungsverordnung

Die zugesagte monetäre Gesamtvergütung belief sich für das Jahr 2014 auf 109,44 Mio. €. Hierbei handelt es sich ausschließlich um Festvergütung. Einzelvertraglichen Sonderzahlungen wurden

Vergütungsbericht 2014

nicht gezahlt. Es wurden zudem keine Gehaltszahlungen über TEUR 500 geleistet, die gem. § 10 Abs. 2b FMStFG zur Zeit unzulässig sind.

Vergütung alle Mitarbeiter/innen							2014 ¹⁾
Vergütungsbestandteile in Mio. €	Co-CEO / CFO	Co-CEO	CRO	REF/ PIF	T/AM	HRE Konzern	Anzahl Begünstigte
Festvergütung	24,69	12,41	33,04	20,88	18,42	109,44	1.217
Einzelvertragliche Sonderzahlung	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0
Gesamtvergütung	24,69	12,41	33,04	20,88	18,42	109,44	1.217

Die Beträge sind nach den Vorstandsressorts zum Stand 31.12.2014 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.

Gemäß § 18 Abs. 2 der Institutsvergütungsverordnung ist der HRE Konzern aufgrund einer eigenverantwortlichen Risikoanalyse verpflichtet Mitarbeiter zu identifizieren, die hohe Risikopositionen begründen können, sogenannte Risk-Taker.

Nach diesen Kriterien wurden für 2014 insgesamt 190 „Risk-Taker“ durch den Vorstand identifiziert. Dies entspricht einer Quote von 15,61 % der Belegschaft. In Summe sind neben dem Vorstand der HRE Holding und pbb 183 Mitarbeiter als Inhaber risikobegründender Funktionen identifiziert worden. Davon sind 56 Risk Taker der Depfa und 127 Risk Taker der pbb zuzuordnen. Der Vorstand der HRE Holding sowie der pbb haben den Aufsichtsrat über das Ergebnis dieser Identifizierung informiert.

Für die nachfolgende Offenlegung von Vergütungsdaten wird zwischen Risk-Takern und Geschäftsleitern unterschieden. Es sei darauf hingewiesen, dass die vorgenannten 190 Risk Taker ebenfalls 12 Geschäftsleiter-Funktionen beinhalten.

Die zugesagte Gesamtvergütung der 178 Mitarbeiter, die als „Risk-Taker“ (ohne Geschäftsleiter) identifiziert wurden, belief sich für 2014 auf 28,69 Mio. €, die vollständig als Festvergütung ausgezahlt wurde.

Vergütung Risk Taker ohne Geschäftsleiter							2014
Vergütungsbestandteile in Mio. €	Co-CEO/ CFO	Co-CEO	CRO	REF/ PIF	T/AM	HRE Konzern	Anzahl Begünstigte
Festvergütung	4,49	1,84	8,85	7,48	6,03	28,69	178
Einzelvertragliche Sonderzahlung	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0
Gesamtvergütung	4,49	1,84	8,85	7,48	6,03	28,69	178

Die Beträge sind nach den Vorstandsressorts zum Stand 31.12.2014 aufgeteilt

Die zugesagte Gesamtvergütung der 12 Geschäftsleiter belief sich für 2014 auf 3,96 Mio. €, die ebenfalls vollständig als Festvergütung gezahlt wurde.

Vergütung nur Geschäftsleiter							2014
Vergütungsbestandteile in Mio. €	Co-CEO/ CFO	Co-CEO	CRO	REF/ PIF	T/AM	HRE Konzern	Anzahl Begünstigte
Festvergütung	1,56	0,12	0,74	0,5	1,04	3,96	12
Einzelvertragliche Sonderzahlung	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0
Gesamtvergütung	1,56	0,12	0,74	0,5	1,04	3,96	12

Die Beträge sind nach den Vorstandsressorts zum Stand 31.12.2014 aufgeteilt

Aufgrund der Regelungen des Restrukturierungsgesetzes wurde in 2014 weder eine zurückbehaltene Vergütung noch eine Vergütung in Abhängigkeit einer nachhaltigen Wertentwicklung für die Zukunft zugesagt.

9. Auswirkungen des Restrukturierungsgesetzes und Angemessenheit der Vergütung

Auch in 2014 konnte im Wesentlichen eine Stabilisierung der Personalsituation beibehalten werden. Die Fähigkeit des HRE Konzerns, Wissens- und Leistungsträger zu binden, hat sich somit stabil gehalten.

Unterschleißheim, März 2015

Hypo Real Estate Holding AG und Deutsche Pfandbriefbank AG