

Vergütungsbericht 2015

Vergütungsbericht
der Deutsche Pfandbriefbank AG 2015

gemäß § 16 Institutsvergütungsverordnung

Vergütungsbericht 2015

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	6
	8.1 Keine variable Vergütung für das Jahr 2015.....	6
	8.2 Offenlegung von Vergütungsdaten gemäß § 16 der Institutsvergütungsverordnung..	6
9.	Auswirkungen des Restrukturierungsgesetzes und Angemessenheit der Vergütung	7

Vergütungsbericht 2015

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 der Rahmenverträge zur Gewährung von Stabilisierungsmaßnahmen vom 24. August 2010 und vom 15. Juni 2015 sowie der FMSA Vergütungsgrundsätze (Stand Februar 2012).

Der Vergütungsbericht bezieht sich jeweils auf die Vergütung der weiblichen und männlichen Geschäftsleiter, Führungskräfte und Mitarbeiter der Deutsche Pfandbriefbank AG und deren nachgeordnete Unternehmen (nachfolgend „pbb Konzern“ genannt) für das Geschäftsjahr 2015. Weitere quantitative Angaben zur Vergütung sind ergänzend im Geschäftsbericht der Deutsche Pfandbriefbank AG dargestellt.

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

2. Historie und Kontext des berichteten Zeitraums

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

- die Institutsvergütungsverordnung vom 16. Dezember 2013
- das Restrukturierungsgesetz vom 17. Oktober 2010 (bis zur Privatisierung der pbb),
- die SOFFIN-Vergütungsgrundsätze vom Februar 2010, sowie
- 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 Remuneration Policies and Practices vom 10. Dezember 2010 finden aufgrund ihrer Umsetzung in der Institutsvergütungsverordnung vom 16. Dezember 2013 Berücksichtigung im pbb Konzern. Zudem sind länderspezifische Anforderungen zu berücksichtigen, die inhaltlich weitgehend identisch mit den durch den deutschen Gesetz- bzw. Ordnungsgeber eingeführten Regelungen sind.

Das im Geschäftsjahr 2015 geltende Vergütungssystem des pbb Konzerns sieht in seiner Konzeption daher sowohl feste als auch variable Vergütungsbestandteile vor. Die Regelungen zur variablen Vergütung kommen dabei mit Blick auf das bis zur Privatisierung der pbb geltende Restruktu-

Vergütungsbericht 2015

rierungsgesetz auch im Geschäftsjahr 2015 nicht zur Anwendung und werden lediglich als Zielsystem aufrechterhalten. Daher konnte den unter anderem aus der Institutsvergütungsverordnung abgeleiteten regulatorischen Anforderungen im Hinblick auf zum Beispiel Langfristigkeit, Nachhaltigkeit oder aber auch an angemessene steuerungs- und verhaltensanreizbietende Wirkung der variablen Vergütung unverändert nicht vollumfänglich Rechnung getragen werden.

Auch die diesbezüglichen Anforderungen des Deutschen Corporate Governance Kodex können vor dem Hintergrund des Restrukturierungsgesetzes nicht vollständig erfüllt werden.

Im Anschluss an die Privatisierung der pbb und dem damit einhergehenden Wegfall der Beschränkungen des § 10 Abs. 2a und 2b FMStFG war eine Anpassung des Vergütungssystems der pbb erforderlich. Auf Grundlage der bereits im Vorjahr vorgenommenen Analyse der insoweit bestehenden Anpassungsnotwendigkeiten wurde im Jahr 2015 das Vergütungssystem unter Einführung variabler Vergütung marktgerecht, gesetzeskonform und für die pbb in ihrer derzeitigen Situation angemessen neu gestaltet. Dieses angepasste Vergütungssystem wurde mit Wirkung ab dem Jahr 2016 implementiert.

3. Grundsätze und Zusammensetzung der Vergütung

Grundprinzip des Vergütungssystems ist nach wie vor die Gewährleistung einer angemessenen marktfähigen Gesamtvergütung. Mit Blick auf das bis zur Privatisierung der pbb geltende Restrukturierungsgesetz und das sich daraus für den pbb Konzern ergebende Verbot, variable Vergütung zu zahlen, setzt sich die Gesamtvergütung der Führungskräfte sowie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Geschäftsjahr 2015 noch ausschließlich aus dem jährlichen Festgehalt inklusive einer temporären Funktionszulage sowie Sozial- und Nebenleistungen zusammen. Aufgrund der Nichtanwendung der Regelungen zur variablen Vergütung besteht im Geschäftsjahr 2015 somit keine Möglichkeit für monetäre verhaltenssteuernde bzw. leistungsanerkennende Anreize im Rahmen der Vergütung.

4. Feste Vergütungsbestandteile

Alle Mitarbeiter des pbb Konzerns erhalten ein jährliches Festgehalt, welches grundsätzlich in einem jährlichen Regelprozess überprüft und gegebenenfalls angepasst wird. Bei der Festlegung des Festgehalts orientiert sich der pbb Konzern an funktions- und länderspezifischen Marktvergleichen. Um die Angemessenheit sowie die Marktfähigkeit der Festgehälter und die Einhaltung der regulatorischen Vorgaben sicherzustellen, nutzt der pbb Konzern die Dienstleistungen externer, unabhängiger Vergütungs- und Rechtsberater. Daneben erhalten die Mitarbeiter zur Aufrechterhaltung der operativen Handlungsfähigkeit auch im Geschäftsjahr 2015 weiterhin grundsätzlich eine nicht-permanente Funktionszulage, die monatlich fix mit der Grundvergütung ausgezahlt wird.

Vergütungsbericht 2015

Hinsichtlich der betrieblichen Altersversorgung bestehen im pbb Konzern verschiedene betriebliche Altersversorgungssysteme.

Der pbb Konzern gewährt unter Beachtung der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften weitere Sozial- und Nebenleistungen.

Die Regelungen des pbb 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 pbb Konzern angebotenen betrieblichen Altersvorsorge sowie der Sozial- und Nebenleistungen ergab, dass das Angebot des pbb Konzerns im Marktvergleich insgesamt angemessen ist.

5. Variable Vergütungsbestandteile

Vor dem Hintergrund des gemäß § 10 Abs. 2a FMStFG bis zur Privatisierung der pbb anwendbaren Verbots variabler Vergütung für den pbb Konzern sind auch in 2015 weder Ansprüche auf variable Vergütung entstanden, noch wurde variable Vergütung geleistet.

6. Einzelvertragliche Sonderzahlungen

Im Geschäftsjahr 2015 wurden keine auf die Zahlung von Sonderzahlungen gerichteten Zusagen erteilt. Zahlungen von aus der Vergangenheit bestehenden Zusagen einzelvertraglicher 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 pbb 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 Deutsche Pfandbriefbank AG.

Es wurde ein Vergütungsbeauftragter gemäß §§ 23 ff. InstitutsVergV benannt.

Zudem hat der Aufsichtsrat einen Vergütungskontrollausschuss in Anwendung der Regelungen der §§ 15 ff. InstitutsVergV in der Deutsche Pfandbriefbank AG implementiert.

Vergütungsbericht 2015

8. Offenlegung von Vergütungsdaten**8.1 Keine variable Vergütung für das Jahr 2015**

Mit Blick auf den bis zur Privatisierung der pbb anwendbaren § 10 Abs. 2a FMStFG wurde für das Jahr 2015 keine variable Vergütung im pbb Konzern implementiert und gezahlt.

8.2 Offenlegung von Vergütungsdaten gemäß § 16 der Institutsvergütungsverordnung

Die zugesagte monetäre Gesamtvergütung belief sich für das Jahr 2015 auf 89,24 Mio. €. Hierbei handelt es sich ausschließlich um Festvergütung. Einzelvertragliche Sonderzahlungen wurden nicht gezahlt.

Vergütung alle Mitarbeiter/innen						2015 ¹⁾	
Vergütungsbestandteile in Mio. €	Co-CEO / CFO	Co-CEO	CRO	REF/ PIF	T/AM	pbb Konzern	Anzahl Begünstigte
Festvergütung	17,80	19,45	31,30	20,56	0,12	89,24	945
Einzelvertragliche Sonderzahlung	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0
Gesamtvergütung	17,80	19,45	31,30	20,56	0,12	89,24	945

Die Beträge sind nach den Vorstandsressorts zum Stand 31.12.2015 aufgeteilt

¹⁾ Das jährliche Festgehalt und die Funktionszulage basieren auf der Anwesenheit (bzw. bis zum Austritt) und dem Arbeitszeitfaktor, die Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung bleiben hier unberücksichtigt.

Zudem wurden im Geschäftsjahr 2015 folgende Abfindungen gewährt:

Gewährte Abfindungen ¹⁾	2015
	Anzahl Begünstigte
Geschäftsleiter	0
Risk Taker	1

¹⁾ Da lediglich in einem Einzelfall eine Abfindung gewährt wurde, wird aus Vertraulichkeitsgründen die Höhe der gewährten Abfindung nicht ausgewiesen.

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

Nach den anzuwendenden Kriterien wurden für 2015 insgesamt 99 „Risk-Taker“ durch den Vorstand identifiziert. Dies entspricht einer Quote von 11,3% der Belegschaft. In Summe sind neben dem Vorstand der pbb 94 Mitarbeiter als Inhaber risikobegründender Funktionen identifiziert worden. Der Vorstand der pbb hat den Aufsichtsrat über das Ergebnis dieser Identifizierung informiert.

Vergütungsbericht 2015

Für die nachfolgende Offenlegung von Vergütungsdaten wird zwischen Risk-Takern und Geschäftsleitern unterschieden. Es sei darauf hingewiesen, dass die vorgenannten 99 Risk Taker ebenfalls 5 Geschäftsleiter-Funktionen beinhalten.

Die zugesagte monetäre Gesamtvergütung der 94 Mitarbeiter, die als „Risk-Taker“ (ohne Geschäftsleiter) identifiziert wurden, belief sich für 2015 auf 17,66 Mio. €, die vollständig als Festvergütung ausgezahlt wurde.

Vergütung							2015	
Risk Taker ohne Geschäftsleiter								
Vergütungsbestandteile in Mio. €	Co-CEO/ CFO	Co-CEO	CRO	REF/ PIF	T/AM	pbb Konzern	Anzahl Begünstigte	
Festvergütung	1,96	3,17	5,41	7,12	0,00	17,66	94	
Einzelvertragliche Sonderzahlung	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0	
Gesamtvergütung	1,96	3,17	5,41	7,12	0,00	17,66	94	

Die Beträge sind nach den Vorstandsressorts zum Stand 31.12.2015 aufgeteilt

Die zugesagte Gesamtvergütung der 5 Geschäftsleiter belief sich für 2015 auf 2,07 Mio. €, die ebenfalls vollständig als Festvergütung gezahlt wurde.

Vergütung nur Geschäftsleiter							2015	
Vergütungsbestandteile in Mio. €	Co-CEO/ CFO	Co-CEO	CRO	REF/ PIF	T/AM	pbb Konzern	Anzahl Begünstigte	
Festvergütung	0,48	0,48	0,48	0,50	0,12	2,07	5	
Einzelvertragliche Sonderzahlung	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0	
Gesamtvergütung	0,48	0,48	0,48	0,50	0,12	2,07	5	

Die Beträge sind nach den Vorstandsressorts zum Stand 31.12.2015 aufgeteilt

Aufgrund der Regelungen des Restrukturierungsgesetzes wurde in 2015 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 2015 konnte im Wesentlichen eine Stabilisierung der Personalsituation beibehalten werden. Die Fähigkeit des pbb Konzerns, Wissens- und Leistungsträger zu binden, hat sich somit stabil gehalten.

Unterschleißheim, März 2016

Deutsche Pfandbriefbank AG