

VERGÜTUNGSBERICHT DER HSH NORDBANK AG 2012

Der Vergütungsbericht beschreibt die Ausgestaltung der Vergütungssysteme für den Vorstand, die Führungskräfte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter¹ des HSH Nordbank Konzerns (nachfolgend HSH) für das Geschäftsjahr 2012. Er erläutert zudem weitere Einzelheiten zur Höhe und Struktur der Vergütung nach Maßgabe der §§ 7, 8 der Instituts-Vergütungsverordnung vom 13. Oktober 2010.

Vergütungsgrundsätze

Die Vergütungsgrundsätze der HSH sowie die konkrete Ausgestaltung der zur Anwendung kommenden Vergütungssysteme dienen dazu, die Interessen von Vorstand, Mitarbeitern und Anteilseignern zu harmonisieren und Vorstand und Mitarbeiter zu motivieren, im Interesse der HSH zu handeln und ihr persönliches Potential voll auszuschöpfen. Dabei stehen die Grundprinzipien im Einklang mit dem strategischen Zielbild der Bank und gehen mit gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen konform. Ferner setzen sie Anreize für ein angemessenes und risikobewusstes Geschäftsverhalten und fördern die Wertgenerierung für die Anteilseigner. Zur praktischen Umsetzung hat die HSH Grundsätze zur Vergütung definiert, die konzernweit Anwendung finden. Detailliert sind diese der Anlage zu entnehmen.

Vergütungsstruktur

Die Vergütung der Bank umfasst die Gesamtbarvergütung und Nebenleistungen. Zur Gesamtbarvergütung zählen das Jahresgrundgehalt und die variable Erfolgsvergütung. Die Nebenleistungen umfassen alle sonstigen Leistungen wie Altersvorsorge, Dienstwagen, etc. Die HSH gewährleistet durch regelmäßige Benchmarks, dass die Vergütung nach Systematik, Zusammensetzung und Höhe so ausgestaltet ist, dass eine angemessene qualitative und quantitative Personalausstattung ermöglicht wird.

Jahresgrundgehalt

a) Vorstand

Vor dem Hintergrund veränderter regulatorischer Rahmenbedingungen hat die HSH Nordbank bereits im Jahr 2009 ein neues Vergütungssystem für Vorstände der Bank verabschiedet, das alle maßgeblichen regulatorischen Anforderungen berücksichtigt und seit 2010 zur Anwendung kommt. Zusätzlich wurde besonderes Augenmerk darauf gerichtet, dem Garantievertrag der Länder sowie dem EU-Auflagenkatalog zu entsprechen.

¹ Im Folgenden wird der Begriff „Mitarbeiter“ synonym für Führungskräfte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verwendet (Vorstand ausgenommen).

Im bisherigen Vergütungssystem umgesetzt ist die Beschränkung der fixen monatlichen Vergütung eines jeden Vorstandsmitglieds auf maximal 500.000 € pro Jahr, solange die HSH Nordbank AG nicht dividendenfähig ist.

b) Mitarbeiter

Das Jahresgrundgehalt richtet sich entweder nach dem Tarifvertrag oder orientiert sich im außertariflichen Bereich an der jeweiligen Funktion und wird grundsätzlich innerhalb des Gehaltsbandes festgesetzt, in welches die Stelle des Mitarbeiters infolge einer Stellenbewertung eingestuft ist.

Der Rahmen eines solchen Gehaltsbandes ist derart bemessen, dass bedeutende Leistungs- und Erfahrungszuwächse des Mitarbeiters im Grundgehalt entsprechend berücksichtigt werden können. Die Gehaltsfestsetzung richtet sich nach dem Grad der Erfüllung der Kriterien der Stellenanforderung durch den Mitarbeiter.

Variable Erfolgsvergütung

a) Vorstand

Bis zum Jahresende 2011 konnten die Mitglieder des Vorstands zusätzlich zum Festgehalt in Abhängigkeit vom Erreichen bestimmter strategischer Ziele sowie dem finanziellen Erfolg der Bank unter Berücksichtigung der individuellen Leistung Ansprüche auf eine variable Erfolgsvergütung erwerben.

Diese stehen allerdings unter der Bedingung, dass die Bank zum 31. Dezember 2015 oder spätestens zum 31. Dezember 2016 dividendenfähig ist und die Europäische Kommission kein Missbrauchsverfahren eröffnet hat. Erst dann können die bis 2015 bzw. 2016 erworbene Ansprüche auf eine variable, erfolgsbezogene Vergütung in drei Jahrestanchen zur Auszahlung kommen.

Die Europäische Kommission hat mit Schreiben vom 23. August 2012 die HSH Nordbank AG über ihre Auslegung der im EU-Beihilfverfahren festgesetzten Zusagen, die Vorstandsvergütung betreffend, in Kenntnis gesetzt. Danach umfasst die Vergütungsobergrenze von 500.000 € pro Jahr auch variable Vergütungsbestandteile, soweit hierfür bereits Rückstellungen zu bilden sind. Das bisherige variable Vergütungssystem ist nach dieser Auslegung daher mit den EU-Bedingungen und –Auflagen nicht vereinbar. Der Aufsichtsrat hat daher entschieden, für das Geschäftsjahr 2012 und die folgenden Jahre keine variablen Vergütungsansprüche mehr zu gewähren bis die o.g. Restrukturierungsphase abgeschlossen ist. Für das Geschäftsjahr 2012 wurden folglich keine Rückstellungen mehr gebildet. Die bis einschließlich des Geschäftsjahres 2011 gebildeten Rückstellungen für eine variable Erfolgsvergütung nach Erreichen der Dividendenfähigkeit bleiben bestehen. Weitere Instrumente mit langfristiger Anreizwirkung, wie Aktienoptionspläne, bestehen bei der Bank nicht

b) Mitarbeiter

Zusätzlich zur Jahresgrundvergütung haben die Mitarbeiter die Möglichkeit eine variable Erfolgsvergütung für das zurückliegende Geschäftsjahr zu erhalten. Die Zahlungen erfolgen freiwillig und ohne jeden zukünftigen Rechtsanspruch.

Die Höhe der variablen Vergütung bemisst sich dabei anhand einer Kombination aus Bank-, Unternehmensbereichs- und individueller Mitarbeiterperformance und ist in Bezug auf die individuelle Gesamtbarvergütung gedeckelt.

Bei der Ermittlung der Bankperformance kommen mit strategischen Zielen sowie dem finanziellen Erfolg der Bank Vergütungsparameter zur Anwendung, die maßgebliche Risikoaspekte berücksichtigen. Dieser Ansatz trägt damit dem Risikogedanken und dem Ziel eines nachhaltigen Bankerfolgs Rechnung und ist auf die Situation der Bank zugeschnitten.

Für die Bemessung von Bereichs- und Mitarbeiterperformance gleicht der Vorstand zunächst die Bereichsziele auf der Ebene unterhalb des Vorstands ab. Diese werden dann im weiteren Verlauf bis auf die individuelle Mitarbeiterebene

herunter gebrochen und zu Beginn eines Geschäftsjahres schriftlich fixiert. Durch diese Art der Ausgestaltung wird ausgeschlossen, dass sich die Höhe der variablen Vergütung von Mitarbeitern der Kontrolleinheiten und Mitarbeitern der von ihnen kontrollierten Organisationseinheiten maßgeblich nach gleichlaufenden Vergütungsparametern bestimmt, da die Einheiten unterschiedliche Aufgaben haben und dadurch unterschiedliche Ziele verfolgen.

Die Zielerreichungen (Bank-, Bereichs- und Mitarbeiterperformance) werden nach Abschluss des Geschäftsjahres ermittelt und bestimmen unter Berücksichtigung der pro Vergütungsband definierten variablen Zielvergütung die Höhe der individuellen variablen Erfolgsvergütung.

Darüber hinaus stellt die HSH sicher, dass die Summe der variablen Vergütung nicht die Fähigkeit der Bank einschränkt, eine angemessene Eigenmittelausstattung dauerhaft aufrechtzuerhalten oder wieder herzustellen. Soweit eine angemessene Eigenmittelausstattung trotzdem gefährdet ist, ist der Vorstand berechtigt, notwendige Maßnahmen zu ergreifen.

Ebenso ist es den Mitarbeitern untersagt, persönliche Hedging- oder andere Absicherungsstrategien oder sonstige Gegenmaßnahmen zu treffen (zum Beispiel Vergütungsausfallversicherungen oder andere vergütungs- und haftungsbezogene Versicherungen), um die Risikoorientierung ihrer variablen Vergütung einzuschränken oder aufzuheben.

Verzögerte Auszahlung (Deferral) mit Performancevorbehalt

Mitarbeiter, die aufgrund ihrer Funktion einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Bank haben („Risk Taker“), unterliegen besonderen gesetzlichen Regelungen. Diese fordern u.a., dass sich die Dauer des Deferral-Zeitraums und die Höhe des Deferrals an der Art und dem Risikogehalt der betriebenen Geschäftsaktivitäten und den Tätigkeiten der jeweiligen Mitarbeiter zu orientieren hat und dass mindestens 50% des aufgeschobenen und mindestens 50% des nicht aufgeschobenen Teils der variablen Vergütung von der nachhaltigen Wertentwicklung der Bank abhängig zu machen sind.

In Ermangelung adäquater Equity-Instrumente, die Teile der variablen Vergütung gesondert von der nachhaltigen Wertentwicklung der Bank abhängig machen, geht die HSH über die regulatorisch geforderten Deferral-Höhen hinaus. Das bedeutet, dass 70% bzw. in bestimmten Funktionen 80% der variablen Vergütung unter Performancevorbehalt gestellt werden und über 3 bzw. 4 Jahre zur Auszahlung kommen.

Da für die jährliche Bewertung der Deferral-Raten neben der Bereichs- und Mitarbeiterperformance auch die Bankperformance herangezogen wird, ist die gesamte zurückgestellte variable Vergütung von der nachhaltigen Wertentwicklung der Bank abhängig. Dabei erfolgt die Auszahlung nicht schneller als pro rata temporis; es erfolgt keine Verzinsung des Deferrals und es besteht für die Dauer der Zurückstellung nur ein Anspruch auf korrekte Berechnung der variablen Vergütung, nicht aber auf die Anwartschaft selbst. Bei schlechter Performance erfolgt eine geringere, im Extremfall keine Auszahlung (Malus-System). Allerdings wird kein Rückgriff auf bereits ausgezahlte Beträge erfolgen.

Offenlegung der Vergütung für das Geschäftsjahr 2012

Die im Folgenden dargestellte Gesamtbarvergütung für das Geschäftsjahr 2012 setzt sich zusammen aus Jahresgrundgehalt gezahlt in 2012 sowie variabler Erfolgsvergütung für 2012, gezahlt im April 2013.

Vergütung auf Konzernebene:

Geschäftsjahr 2012 (Betragsangaben in Mio. Euro; Anzahl in absoluten Werten per Stichtag 31.12.2012)	Gesamtinstitut (ohne Vorstände)	davon Geschäftsbereich: Unternehmens- und Privatkunden	davon Geschäftsbereich: Products und Capital Markets	davon Geschäftsbereich: Corporate Center	davon Geschäftsbereich: Restructuring Unit	davon Geschäftsbereich: Übrige
	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl
Gesamtvergütungen (in Mio. Euro)	267,5	33,4	32,8	146,1	43,2	11,9
davon:						
Fixe Vergütungen (in Mio. Euro)	230,8	28,8	27,2	129,1	34,4	11,3
Variable Vergütungen (in Mio. Euro)	36,7	4,6	5,6	17,0	8,9	0,7
Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung	3.303,0	376,0	316,0	1.986,0	375,0	250,0

Vergütung der Risk Taker:

Geschäftsjahr 2012 (Betragsangaben in Mio. Euro; Anzahl in absoluten Werten per Stichtag 31.12.2012)	Mitarbeiter, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisiko­profil haben (Risk Taker)						
	Vorstände	Übrige Risk Taker gesamt	davon Geschäftsbereich: Unternehmens- und Privatkunden	davon Geschäftsbereich: Products und Capital Markets	davon Geschäftsbereich: Corporate Center	davon Geschäftsbereich: Restructuring Unit	davon Geschäftsbereich: Übrige
	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl
Gesamtvergütungen (in Mio. Euro)	1,9	15,0	2,5	2,2	6,8	3,4	0,0
Anzahl der Begünstigten	6,0	48,0	8,0	7,0	24,0	9,0	0,0
davon:							
Fixe Vergütungen (in Mio. Euro)	1,9	10,0	1,7	1,5	4,9	1,9	0,0
Variable Vergütungen (in Mio. Euro)	0,0	5,0	0,8	0,7	1,9	1,6	0,0
Variable Vergütungen (in Mio. Euro)	0,0	5,0	0,8	0,7	1,9	1,6	0,0
Anzahl der Begünstigten	0,0	44,0	8,0	7,0	20,0	9,0	0,0
davon:							
Zurückbehaltener Anteil (in Mio. Euro)	0,0	3,8	0,6	0,5	1,5	1,1	0,0
Ausgezahlter Anteil (in Mio. Euro)	0,0	1,2	0,2	0,2	0,4	0,4	0,0
Anteil der von einer nachhaltigen Wertentwicklung des Instituts abhängt (in Mio. Euro)	0,0	3,8	0,6	0,5	1,5	1,1	0,0
Ausweis ausgezahlter Anteil, der aus der Gewährung eines früheren Geschäftsjahres bislang zurückbehalten wurde (in Mio. Euro)	0,0	2,5	0,2	0,3	1,0	0,9	0,0
Ausweis etwaiger Malusse (in Mio. Euro) ¹	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Zahlungen garantierter variabler Vergütungen im Zusammenhang mit der Aufnahme von Arbeitsverhältnissen (in Mio. Euro)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Anzahl der Begünstigten	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Geleistete einzelvertraglich begründete Abfindungen (in Mio. Euro)	0,7	2,0	0,0	0,8	1,3	0,0	0,0
Anzahl der Begünstigten	1,0	7,0	0,0	2,0	5,0	0,0	0,0
Betrag der höchsten geleisteten Abfindung (in Mio. Euro)	0,7	0,6	0,0	0,5	0,6	0,0	0,0

¹ In 23 Fällen sind Malusse angefallen, die aufgrund ihrer Höhe (gesamt rd. € 65.000) nur in der Gesamtübersicht angezeigt werden.

Vergütungsausschuss

Der Vergütungsausschuss ist dem CEO zugeordnet und setzte sich im Geschäftsjahr 2012 zusammen aus:

- ▶ Zwei Vertreter des Vorstandes (CEO und CRO)
- ▶ Leitung der Unternehmensbereiche Personal, Finanzen, Group Risk Management, Compliance sowie Abteilungsleitung Personalstrategie und -entwicklung
- ▶ Head of Management Board Corporate & Private Banking
- ▶ Leitung des Unternehmensbereichs Products

Aufgaben u.a.:

- ▶ Erarbeitung von Empfehlungen zur Festlegung der Grundsätze zur Ausgestaltung und Weiterentwicklung von Vergütungssystemen der Bank und von Tochtergesellschaften.
- ▶ Sicherstellung, dass Vergütungsregelungen im Konzern dem Geschäftsmodell und den regulatorischen Anforderungen entsprechen.
- ▶ Sicherstellung, dass Erfolgsziele nicht nachträglich zu Lasten des Unternehmens geändert werden.

- ▶ Regelmäßige Überprüfung des Vergütungssystems auf Kompatibilität mit den Strategien der Bank.
- ▶ Abgabe einer Empfehlung für eventuelle kollektive Gehaltserhöhungen im AT-Bereich („Basiswerterhöhung“) und für Budgets für individuelle Gehaltserhöhungen.
- ▶ Verabschiedung der nach extern zu publizierenden Informationen.
- ▶ Jährliche Erstellung eines Berichtes über die Angemessenheit des Vergütungssystems.

Organisatorische Einbindung:

- ▶ Dem Vorstand zugeordnet
- ▶ Vorsitzender des Gremiums ist ein Vorstandsmitglied
- ▶ Geschäftsführendes Mitglied ist die Personalleitung

Einbezug externer Berater

Bei der Überprüfung der marktorientierten Ausgestaltung der Vergütung war die Vergütungsberatung Towers Watson GmbH einbezogen.

Anlage Vergütungsgrundsätze

Die Vergütungssysteme der HSH ...

- ▶ entsprechen den aufsichtsrechtlichen Anforderungen.
- ▶ sind marktgerecht und erlauben eine angemessene quantitative sowie qualitative Personalausstattung.
- ▶ sind konsistent mit den Zielen der Gesamtbankstrategie abgestimmt und werden regelmäßig daraufhin überprüft.
- ▶ berücksichtigen sowohl den individuellen Erfolg als auch den Erfolg der Organisationseinheit und den Gesamterfolg der Bank.
- ▶ fokussieren auf einen langfristigen und nachhaltigen Erfolg der Bank.
- ▶ berücksichtigen positive und negative Geschäftsentwicklungen bei der variablen Vergütung.
- ▶ setzen angemessene Obergrenzen für ein ausgewogenes Verhältnis von fixer und variabler Vergütung, die signifikante Abhängigkeiten von der variablen Vergütung verhindern, aber dennoch wirksame Verhaltenssteuerungen gewährleisten.
- ▶ zeichnen sich durch eine solide Risikoorientierung aus, so dass keine Anreize zum Eingehen überproportional hoher Risiken gesetzt werden.
- ▶ verwenden sowohl finanzielle als auch nicht-finanzielle Parameter zur Ermittlung des individuellen Erfolgsbeitrags.
- ▶ vermeiden Interessenkonflikte durch Verwendung unterschiedlich laufender Parameter für die variable Erfolgsvergütung der Kontrolleinheiten und der zu kontrollierenden Einheiten.
- ▶ legen einen mehrjährigen Rahmen für die Leistungsbewertung sowie eine angemessene Sperrfristpolitik für die variable Erfolgsvergütung der Risk Taker zugrunde.
- ▶ garantieren variable Vergütungsbestandteile nur in Ausnahmefällen und nur bei der Einstellung und längstens für ein Jahr.
- ▶ gewähren im Fall vorzeitiger Beendigung der Tätigkeit keine einzelvertraglich begründeten Ansprüche, wenn individuelle negative Erfolgsbeiträge bestehen.
- ▶ werden durch den Vergütungsausschuss kontinuierlich überwacht und weiterentwickelt.

- ▶ sind für alle Mitarbeiter nachvollziehbar und werden transparent offen gelegt.